

**ГОРОДСКОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям
городского и жилищно-коммунального
хозяйства Москвы
на 2012-2014 гг.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Городское отраслевое соглашение по организациям городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, города Москвы и направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, повышение эффективности работы организаций городского и жилищно-коммунального хозяйства города Москвы, а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

1.2. Целью Соглашения являются содействие позитивным преобразованиям и проведению социально ориентированной политики реформирования городского и жилищно-коммунального хозяйства, привлечению и закреплению квалифицированных кадров, установлению и реализации социально-трудовых гарантий работникам, развитию социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах отрасли.

1.3. Соглашение заключено между Правительством Москвы, работниками и работодателями городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы в лице их полномочных представителей (далее – Стороны):

- от Правительства Москвы: Заместитель Мэра Москвы в Правительстве Москвы по вопросам жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства (далее – Правительство) **Бирюков П.П.**;

- от работников: Общественная организация "Профсоюз муниципальных работников Москвы" (далее – Профсоюз), в лице председателя **Чалого С.П.**;

- от работодателей: Региональное отраслевое объединение работодателей Союз коммунальных предприятий г. Москвы (далее – Работодатели), в лице Председателя Совета директоров (Президента) **Храменкова С.В.**

1.4 Стороны признают, что Профсоюз, как самая массовая и авторитетная общественная организация в городском и жилищно-коммунальном хозяйстве Москвы, в соответствии с действующим законодательством от имени своих членов, работающих на предприятиях и в организациях, объединяемых Региональным отраслевым объединением работодателей Союз коммунальных предприятий г. Москвы, осуществляет право на ведение коллективных переговоров, заключение Соглашения, коллективных договоров, контроль за их выполнением.

1.5 Настоящее Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями организаций всех форм собственности жилищно-коммунальной отрасли, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.6 Действие Соглашения распространяется на работодателей организаций, основные виды деятельности которых перечислены в приложении № 1 к Соглашению, и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном настоящим Соглашением.

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

При этом Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности и обязуются оказывать организациям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие. Коллективные договоры в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Настоящее Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

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

1.8 Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Московским трехсторонним соглашением, Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 годы с последующими изменениями и дополнениями (соглашением от 19.02.2010 года срок действия Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 годы продлен на три года с 01.01.2011 по 01.01.2014).

1.9 Социальные партнеры вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти города Москвы о принятии законов и иных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения и учитывающие особенности труда и быта работников городского и жилищно-коммунального хозяйства.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, приоритет отдается наиболее благоприятным условиям соглашений для работников.

1.10 Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2012 года и действует по 31 декабря 2014 года.

2.В области развития организаций городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы, обеспечения занятости работников

Стороны обязуются:

2.1 Взаимодействовать в создании благоприятных условий для дальнейшей реализации мероприятий по реформированию городского и жилищно-коммунального хозяйства и оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.2 Вносить согласованные предложения по совершенствованию законодательной базы в городской и жилищно-коммунальной сфере, затрагивающие социально-трудовые интересы работников и работодателей, в том числе по совершенствованию системы формирования, размещения и исполнения городского государственного заказа на поставку товаров, производство работ и оказание услуг в сфере городского и жилищно-коммунального хозяйства.

2.3 Сотрудничать в решении вопросов занятости работников на основе сохранения кадрового потенциала и экономически целесообразных рабочих мест.

2.4 Проводить согласованную политику в области регулирования трудовой миграции.

2.5 Осуществлять контроль по соблюдению законодательства, регулирующего трудовые отношения на предприятиях при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

2.6 Принимать участие в работе государственно-общественного координационного совета Комплекса городского хозяйства Москвы по подготовке квалифицированных кадров.

2.7 Взаимодействовать в выполнении:

- Отраслевой программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров организаций городского и жилищно-коммунального хозяйства (Приложение № 2 к Соглашению);
- Отраслевой программы по профессиональной ориентации учащейся молодежи (Приложение № 3 к Соглашению).

2.8 В целях осуществления качественного обучения, повышения квалификации и переподготовки работников организаций городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы обеспечивать содействие развитию учебно-производственной базы подшефных учебных заведений и учебной деятельности некоммерческого образовательного учреждения "Городской учебно-информационный центр подготовки и повышения квалификации персонала, условий и охраны труда работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства г. Москвы" (ГУИЦ ДЖКХиБ).

2.9 В целях повышения престижа массовых профессий, применяемых в городском и жилищно-коммунальном хозяйстве, принимать участие в организации конкурса «Московские мастера».

2.10 Сотрудничать в подготовке и проведении отраслевых конкурсов и выставок по городскому и жилищно-коммунальному хозяйству.

2.11 Проводить разъяснительную работу по участию организаций городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы в проекте «Декларирование деятельности предприятий по реализации трудовых прав работников и работодателей».

2.12 С целью создания системы непрерывного кадрового воспроизводства в городском и жилищно-коммунальном хозяйстве Москвы построить образовательно-технологическую площадку для подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.13 Провести мониторинг профессий и должностей работников городского и жилищно-коммунального хозяйства города Москвы.

2.14 Разработать квалификационные требования (профессиональные стандарты) по профессиям и должностям работников городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы.

2.15 На базе образовательно-технологической площадки организовать повышение квалификации для преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений профессионального образования по новым профессиям, прохождение стажировок на предприятиях городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы.

2.16 Создать систему добровольной сертификации (общественной оценки качества подготовки) выпускников и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение.

2.17 Реализовать комплекс мер, направленных на формирование у жителей Москвы привлекательного имиджа профессий городского и жилищно-коммунального хозяйства.

2.18 В целях улучшения условий труда для работающих женщин, имеющих детей, содействия их профессиональному росту принимать участие в городском конкурсе «Лучшее предприятие для работающих мам».

2.19 В организациях, где предполагается массовое увольнение работников, размещать информацию о проведении ярмарок вакансий, услугах государственной службы занятости и проводить иную информационно-разъяснительную работу о возможностях трудоустройства и профессионального обучения профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда города Москвы.

Правительство:

2.20 Взаимодействовать на постоянной основе с Профсоюзом и Работодателями, учитывать их мнение при разработке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые интересы трудящихся.

2.21 Привлекать Профсоюз и Работодателей к работе комиссий по аттестации руководящих работников городского и жилищно-коммунального хозяйства.

2.22 Осуществлять совместно с социальными партнерами информационное сопровождение и поддержку продвижения реформы городского и жилищно-коммунального хозяйства.

Работодатели:

2.23 Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников организаций, зарегистрированных в городе Москве с численностью работающих от 15 и более человек, за определенный период времени:

- увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности работающих в организации;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.24 При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, работодатель направляет в выборный орган профсоюзной организации проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.25 В случае угрозы массового увольнения информировать Профсоюз и выборный орган профсоюзной организации не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и совместно разработать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

2.26 Предусматривать в коллективных договорах порядок и условия финансирования мероприятий, направленных на повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, переподготовку увольняемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление им льгот и компенсаций, дополнительных к установленным законодательством.

2.27 Предоставлять работникам предприятий и организаций, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения в порядке и на условиях, определенных в коллективных договорах.

2.28 Обеспечивать сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

2.29 Использовать возможности ГУИЦ ДЖКХиБ в целях обучения и переподготовки работников организации.

2.30 Не допускать использование труда граждан, состоящих в трудовых отношениях с частными агентствами занятости.

2.31 Работодателям, привлекающим к труду иностранных работников, рекомендуется определять в коллективном договоре порядок согласования с профсоюзной организацией заявки о потребности в иностранных работниках на очередной год.

2.32 Извещать выборные органы 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.

2.33 При сокращении численности или штата работников:

2.33.1 Принимать меры по недопущению увольнения без трудоустройства :

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.
- одиноких матерей (отцов), воспитывающих детей в возрасте до 18 лет;
- родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
- родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих 3-х и более детей не достигших возраста 18 лет;
- работников предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста).

2.33.2 Членов профсоюза при прочих равных условиях сокращать в последнюю очередь.

2.34 В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, выплачивать ему все виды вознаграждений, положенных работникам организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производить следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных

соглашений в порядке и на условиях, определяемых в коллективных договорах 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 городе Москве до достижения пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) работникам пенсионного возраста – в размере не менее 3-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.

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

Профсоюз:

2.35 Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реформировании городского и жилищно-коммунального хозяйства по социальной и трудовой адаптации работников организаций.

2.36 Анализировать ситуацию на рынке труда и наличие вакансий в отрасли для содействия в подборе кадров в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства.

2.37 Развивать систему повышения правовой квалификации и методического обеспечения профсоюзного актива и работников кадровых служб в целях сокращения числа коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.38 Предоставлять бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства.

3. В области регулирования оплаты труда в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства

Стороны обязуются:

3.1 Устанавливать размер минимальной заработной платы в организациях отрасли не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе

Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий год.

3.2 Обеспечить в рамках отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 4 к Соглашению) контроль за своевременной оплатой труда и принятием оперативных мер по предупреждению появления задолженности по заработной плате перед работниками организаций отрасли.

Правительство:

3.3 Пересматривать действующие цены и тарифы на выполнение работ (услуг) с целью индексации заработной платы работников отрасли в размере не ниже уровня инфляции.

3.4 Разработать и установить отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, осуществляющих деятельность в городском и жилищно-коммунальном хозяйстве, с учетом мнения отраслевого профсоюза.

3.5 Включать пенсионеров, работающих в жилищно-коммунальном хозяйстве и выполняющих работы по содержанию домовладений, в круг лиц, имеющих право на ежемесячные компенсационные выплаты к пенсии за счет средств городского бюджета.

Работодатели:

3.6 Обеспечить тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.7 Осуществлять выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. При этом тарифная часть заработка не должна быть менее двух третей от общего его размера.

3.8 Обеспечить доплату за работу в ночное время в размере не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада).

3.9 Принимать локальные нормативные акты, касающиеся оплаты и условий труда, по согласованию с выборным органом профсоюзной организации, а также своевременно доводить до работников информацию о применяемых условиях оплаты труда.

3.10 Не допускать задержек выплаты заработной платы работникам, а также выплаты заработной платы в неденежной форме.

Возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой денежной компенсации.

Определять денежную компенсацию работнику за задержку выплат из расчета не ниже одной двухсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от общей суммы невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.11 Осуществлять оплату первых трех дней временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств работодателя из расчета средней заработной платы, определенной в соответствии с коллективным договором организации.

3.12 В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производить индексацию заработной платы работников в порядке, определенном в коллективном договоре.

3.13 Предоставлять профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, контролю за его выполнением, в том числе по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

Профсоюз:

3.14 Регулярно информировать работников организаций о величине прожиточного минимума и минимальной заработной платы в городе Москве, определенных в установленном порядке.

3.15 Проводить ежемесячный анализ экономической и социальной ситуации в отрасли, контролировать выполнение обязательств по своевременной выплате заработной платы, предусмотренной соглашениями и коллективными договорами.

3.16 Организовать обучение профсоюзного актива, руководителей организаций по вопросам трудового, гражданского, налогового законодательства и других отраслей права.

4. В области охраны труда и экологии

Стороны обязуются:

4.1 Оказывать содействие во внедрении в организациях отрасли комплекса новых разработок, прогрессивных технологий и оборудования, направленных на улучшение условий труда на рабочих местах и предотвращение несчастных случаев на производстве.

4.2 Взаимодействовать в разработке и выполнении Отраслевой программы улучшения условий и охраны труда в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства.

4.3 Обеспечить взаимодействие в рамках Отраслевого совета по охране труда с целью совершенствования системы управления охраной труда в организациях отрасли и эффективности проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

4.4 Проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию работы в области охраны труда в организациях отрасли.

4.5 Принимать меры по созданию мобильной лаборатории по аттестации рабочих мест в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства Москвы.

4.6 Ежегодно проводить мероприятия (круглые столы, смотры, массовые инструктажи – экзамены по соблюдению норм и правил по охране труда и техники безопасности на рабочих местах, награждения лучших и выявление нарушителей и т.д.), связанные с Всемирным днем охраны труда – 28 апреля и Днем охраны окружающей среды – 5 июня.

Правительство:

4.7 Обеспечить финансирование мероприятий по охране труда в государственных учреждениях города Москвы за счет средств, выделяемых на их содержание, с отражением фактических расходов в коллективном договоре и соглашении по охране труда организации.

4.8 Продолжить организацию и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в государственных бюджетных учреждениях города Москвы с приведением рабочих мест в соответствие с требованиями охраны труда.

Работодатели:

4.9 Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

4.10 Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, при этом размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже

минимального размера заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий год.

Включать в коллективные договоры и соглашения мероприятия по охране труда, осуществлять их финансирование в соответствии с федеральным и городским законодательством по охране труда.

4.11 Обеспечивать соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и города Москвы, а также действующими нормативными документами по охране труда в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства.

4.12 Содействовать организации и укреплению служб по охране труда, созданию необходимых условий для работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных лиц и предоставлению им оплачиваемого времени для осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов в области охраны труда в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

4.13 Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, обеспечивать их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.14 Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной действующим федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в размере не менее 50 минимальных заработных плат установленных в городе Москве.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 50 минимальных заработных плат в городе Москве.

4.15 В целях усиления социальной защищенности работников, рекомендуется в коллективном договоре организации предусмотреть осуществление, порядок и условия предоставления работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций:

4.15.1 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 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.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определённый решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

4.15.2 Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя.

4.16 Рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве (особенно с летальным исходом) с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

4.17 Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

4.18 Обеспечивать выполнение требований правил охраны труда и техники безопасности при строительстве, капитальном ремонте жилищного фонда, производстве и внедрении новой техники и новых технологий, в том числе приобретенных за рубежом.

4.19 В целях повышения заинтересованности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в осуществлении общественного контроля предусмотреть в коллективном договоре организации возможность предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска для уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда до трех календарных дней за счет средств работодателя.

Профсоюз:

4.20 Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по труду правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзных комитетов.

4.21 Участвовать в разработке и внедрении системы управления охраной труда на уровне отраслевых департаментов и префектур.

4.22 Проводить совместно с Государственной инспекцией труда в городе Москве проверки соблюдения действующего законодательства, выполнения коллективных договоров и соглашений по охране труда в организациях отрасли.

4.23 Вести профилактическую работу по вопросам, связанным с предупреждением травматизма на производстве.

4.24 Создать информационный банк данных по охране труда с включением законодательных и нормативно-правовых актов, документов по судебной практике, материалов по анализу производственного травматизма и доводить эти сведения до первичных профсоюзных организаций.

4.25 Оказать помощь работникам организаций в разработке соглашений по охране труда.

4.26 Организовать регулярное обучение вопросам охраны труда руководителей, инженеров по охране труда организаций, профсоюзного актива.

4.27 Оказывать помощь трудовым коллективам организаций по реализации Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и выплате компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

4.28 Проводить смотр-конкурс «На лучшую организацию общественного контроля за состоянием условий и охраны труда» в профсоюзных организациях отрасли.

5. В области предоставления социальных гарантий, реализации молодежной политики и поддержания уровня жизни работников отрасли

Стороны обязуются:

5.1 Отмечать в порядке, предусмотренном в коллективном договоре:

- в третье воскресенье марта «День работников торговли, бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 01.10.1980 № 3018-Х);
- 27 июня «День молодежи» (Распоряжение Президента РФ от 24.06.1993 № 459-РП)
- в первое воскресенье сентября «День работников нефтяной и газовой промышленности» (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 01.10.1980 № 3018-Х);
- в третье воскресенье октября «День работников дорожного хозяйства» (Указ Президента РФ от 23.03.2000 № 556);
- в последнее воскресенье ноября «День матери» (Указ Президента РФ от 30.01.1998г. № 120);
- в третье воскресенье декабря «День энергетика» (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 01.10.1980 № 3018-Х).

5.2 Принять долевое участие в финансировании мероприятий по организации отраслевых профессиональных праздников, конкурса профессионального мастерства «Московские мастера», спартакиады организаций жилищно-коммунального хозяйства Комплекса городского хозяйства Москвы.

5.3 Принимать меры по сохранению загородных оздоровительных лагерей и решению вопроса обеспечения жилой площадью работников отрасли.

5.4 Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению

почетных званий Российской Федерации, а также наград и почетных званий города Москвы.

5.5 Совместно с заинтересованными организациями содействовать реализации московских программ в области социально-трудовых прав молодежи, повышению ее роли в жизни общества и трудовых коллективов, а также организации деятельности Отраслевого совета молодых специалистов и ученых.

5.6 С целью привлечения молодежи в организации городского и жилищно-коммунального хозяйства проводить работу по профориентации, обучению, повышению квалификации, профессиональной подготовке и переподготовке молодых работников, ввести во все конкурсы «Московские мастера» номинацию «Самый молодой участник конкурса».

5.7 Содействовать созданию в организациях всех форм собственности советов молодых специалистов.

Работодатели и профсоюз:

5.8 Осуществлять постоянный контроль за расходованием средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

5.9 Предусматривать в коллективных договорах предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение работникам организаций на основании списков, согласованных с выборными органами профсоюзных организаций.

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

5.11 Предусматривать в коллективных договорах размер, порядок и условия выплаты единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

Работодатели:

5.12 Утверждать на предприятиях Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками и выплачивать наставникам надбавку к окладу не менее 10% размера оклада.

5.13 Предусматривать выделение средств на добровольное медицинское страхование и оплату санаторно-курортного лечения и оздоровления работающих.

5.14 Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды.

Профсоюз:

5.15 Обеспечить общественный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

5.16 Организовать обучение директоров детских оздоровительных лагерей организаций городского и жилищно-коммунального хозяйства.

5.17 Содействовать адаптации молодых работников в трудовых коллективах.

5.18 Участвовать в разработке предложений в законодательные и нормативные акты в области молодежной политики, подготовке молодежных разделов коллективных договоров и соглашений всех уровней.

5.19 Обеспечить содействие организациям отрасли, принимающим участие в городских спартакиадах и московских конкурсах «Семья года», «Трудовые династии».

5.20 Оказывать практическую помощь в деятельности Молодежного Совета Профсоюза и комиссиям по работе с молодежью организаций отрасли.

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

6. В области обеспечения конструктивного взаимодействия и социального партнерства

Стороны обязуются:

6.1 Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

6.2 Принимать решения по вопросам и проблемам, включенным в Соглашение, после консультаций на уровне отраслевой трехсторонней комиссии.

6.3 Взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов по проблемам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

6.4 Направлять в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» информацию о коллективных трудовых спорах и о массовых нарушениях трудовых прав работников для оказания содействия в их урегулировании, систематизации и проведения аналитической работы.

6.5 Обобщать опыт реформирования организаций, вырабатывать механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых отношений в период жилищно-коммунальной реформы.

6.6 Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки предложений по изменению действующего Соглашения.

6.7 Информировать социальных партнеров о принятых правовых актах, содержащих нормы трудового права.

6.8 Оказывать практическое и методическое содействие заключению и уведомительной регистрации коллективных договоров в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства.

6.9 Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях, в том числе в зарубежных фирмах, осуществляющих свою деятельность в городе, привлечению в профсоюзы работников из числа иностранной рабочей силы, используемой в организациях городского и жилищно-коммунального хозяйства.

6.10 Размещать на официальных сайтах сторон материалы о практике социального партнерства.

Работодатели и профсоюзы:

6.11 Способствовать предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров. В случае возникновения коллективных трудовых споров передавать их на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

Работодатели:

6.12 Соблюдать права профсоюзных организаций, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

6.13 Предоставлять выборному органу профсоюзной организации информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников.

6.14 Информировать выборный орган профсоюзной организации о проектах планов перспективного развития организации.

6.15 Включать председателя профсоюзной организации, как уполномоченного представителя работников, в коллегиальные органы управления организацией и предоставить ему право участия в оперативных совещаниях.

6.16 Распространять за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган профсоюзной организации, все льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников организации.

6.17 Ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного органа средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере, определенном в коллективном договоре, но не менее 0,3% от фонда оплаты труда.

6.18 Предусматривать в коллективных договорах организаций порядок предоставления и оплаты времени освобождения от основной работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций для участия в краткосрочной профсоюзной учебе.

6.19 Сотрудничать с выборным профсоюзным органом в вовлечении и сохранении в качестве членов профсоюза всех работников организации.

6.20 В случае расторжения трудового договора с руководителями выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций по инициативе работодателя необходимо предварительное информирование президиума Городского совета Профсоюза муниципальных работников Москвы.

Профсоюз:

6.21 Обеспечивать внедрение современных форм профсоюзной работы и социального партнерства в условиях реформирования отрасли, развивать международное сотрудничество с зарубежными профсоюзами, объединяющими работников городского и жилищно-коммунального хозяйства, организовать обмен делегациями, выезды групп специалистов и профсоюзных работников.

6.22 Оказывать бесплатную юридическую и практическую помощь членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений.

6.23 Обеспечить социальную стабильность в организациях при условии выполнения обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров, принимать меры к предупреждению коллективных акций протеста и забастовок.

7. Заключительные положения

7.1 Контроль за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № 4 к Соглашению).

Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания комиссии, оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

7.2 После подписания Соглашения Заместитель Мэра Москвы в Правительстве Москвы по вопросам жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства предлагает работодателям и работникам организаций, по тем или иным причинам не участвовавшим в заключении Городского отраслевого соглашения, но в организациях которых не менее 50 процентов работников принадлежит к отрасли городского и жилищно-коммунального хозяйства, присоединиться к данному Соглашению.

Если работодатели или соответствующие представители работников в течение 30 календарных дней с момента получения предложения не заявили о своей несогласии присоединиться к нему, Соглашение считается распространенным на данных работодателей и работников с момента получения предложения.

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

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

7.5 Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Заместитель Мэра Москвы в
Правительстве Москвы по вопросам
жилищно-коммунального хозяйства
и благоустройства



П.П. Бирюков

«26» января 2012 г.

Президент Регионального
объединения работодателей Союз
коммунальных предприятий
г. Москвы



С.В. Храменков

«26» января 2012 г.

Председатель Общественной
организации «Профсоюз
муниципальных работников
Москвы»



С.А. Чалый

«26» января 2012 г.



Приложение № 1

Перечень организаций,
осуществляющих деятельность в городском и жилищно-коммунальном
хозяйстве города Москвы

организации коммунального водоснабжения и водоотведения;
организации коммунального электроснабжения;
организации коммунального теплоснабжения;
организации по эксплуатации газового хозяйства;
подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере городского и жилищного хозяйства;
многоотраслевые организации городского и жилищно-коммунального хозяйства;
управляющие организации;
организации лифтового хозяйства;
организации по озеленению городов;
организации по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства;
ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда;
специализированные комбинаты радиационной безопасности «Радон»;
мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы;
мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения ТБО;
организации по механизированной уборке и санитарной очистке территорий города;
прочие организации жизнеобеспечения населения.

ОТРАСЛЕВАЯ ПРОГРАММА
подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров организаций
городского и жилищно-коммунального хозяйства

№№ пункта	Мероприятия программы	Дата проведения	Ответственные
I. Подготовка и переподготовка квалифицированных рабочих кадров в ЖКХ			
1.	Создание отраслевой образовательно-технологической площадки (ОТП) при действующем НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ как непрерывно действующего механизма внедрения инновационных образовательных программ в практику системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в городском и жилищно-коммунальном хозяйстве, в том числе для предприятий малого и среднего бизнеса	2012-2014 гг.	Отраслевые Департаменты, НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ, Профсоюз муниципальных работников Москвы
2.	Создание при ОТП учебно-производственных площадок для практической подготовки рабочих кадров к применению инновационных технологий на предприятиях городского и жилищно-коммунального хозяйства согласно требованиям отраслевой специфики	«»	« »
3.	Мониторинг текущих и перспективных потребностей рынка труда Москвы в квалифицированных кадрах на 2012-2020 годы с учетом социально-экономической политики, демографических и миграционных факторов	1 раз в полгода 2012-2014 гг.	« »
4.	Разработка предложений по внесению изменений в тарифно-квалификационный справочник и открытию перспективных профессий и специальностей и методических рекомендаций с учетом современного уровня требований работодателей к рабочим профессиям	постоянно	Отраслевые Департаменты, Руководители подведомствен. организаций
5.	Определение структуры кадровых потребностей на подведомственных предприятиях с указанием источника их восполнения	2012-2014 гг.	Руководители подведомствен. организаций Отраслевые Департаменты, НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ
6.	Формирование госзаказа на подготовку кадров для городского и жилищно-коммунального хозяйства	постоянно	Отраслевые Департаменты
7.	Мониторинг нормативных актов и инноваций в системе городского и жилищно-коммунального хозяйства	постоянно	Отраслевые Департаменты НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ
8.	Мониторинг учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для городского и жилищно-коммунального хозяйства	1 раз в полгода	Руководители подведомствен. организаций

9.	Закрепление учебных заведений НПО, СПО, УЦ за базовыми предприятиями городского и жилищно-коммунального хозяйства	1 раз в год	Отраслевые Департаменты, Руководители подведомствен. организаций
10.	Организация производственной практики для учащихся учебных заведений НПО, СПО	В соответствии с заявками учебных заведений	« »
11.	Проведение модернизации учебно-производственной базы учебных центров предприятий городского и жилищно-коммунального хозяйства с выделением дополнительных площадей для создания учебно-практических полигонов по организации тренировочных занятий по ведущим специальностям	2012-2014 гг.	« »
12.	Организация подготовки профессиональных рабочих кадров на базе профильных колледжей, учебных центров отрасли и учебно-тренировочных полигонов	Постоянно	« »
13.	Проведение практиконаправленных семинаров по использованию инновационных технологий в сфере городского и жилищно-коммунального хозяйства	По мере необходимости	Отраслевые Департаменты НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ Руководители подведомствен. организаций
II Повышение квалификации руководителей и специалистов			
1.	Организация целевой подготовки руководителей и специалистов на базе МГАКХиС, МГСУ, ГУУ и других профильных ВУЗов	2012-2014 гг.	Отраслевые Департаменты, НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ
2.	Организация периодического повышения квалификации руководителей и специалистов отрасли по направлениям: - охрана труда - инновации в городском и жилищно-коммунальном хозяйстве - содержание и обслуживание МКД - содержание и обслуживание городских дорог и магистралей и др.	постоянно	« » Профсоюз муниципальных работников Москвы
3.	Повышение квалификации руководителей и специалистов на учебно-информационных семинарах с отработкой практических вопросов эксплуатации объектов ЖКХ и других аспектов реализации реформы ЖКХ	постоянно	« »
4.	Подготовка кадрового резерва руководящих работников в сфере городского и жилищно-коммунального хозяйства	постоянно	« »
5.	Выпуск методических пособий по организации охраны труда, по управлению персоналом, управлению многоквартирными домами, бухгалтерской отчетности предприятий отрасли.	2012-2014 гг.	« »

**ОТРАСЛЕВАЯ ПРОГРАММА
по профессиональной ориентации учащейся молодежи**

№№ п/п	Наименование мероприятия	Дата проведения	Ответственные
1.	Создание интерактивной интернет-службы содействия профориентации молодежи при НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ	2012 г.	Отраслевые Департаменты, НОУ ГУИЦ ДЖКХиБ
2.	Функционирование горячей линии отраслевых Департаментов по вопросам профориентации и трудоустройства молодежи	постоянно.	Отраслевые Департаменты, Профсоюз муниципальных работников Москвы
3.	Выпуск профориентированной рекламной продукции для молодежи по наиболее востребованным профессиям в отрасли	постоянно	« »
4.	Организация работы по профориентации среди детей сотрудников подведомственных предприятий	постоянно	Руководители подведомственных предприятий
5.	Проведение «Дней открытых дверей» для учащихся школ и колледжей в подведомственных предприятиях	в течение 2012-2014 гг.	Руководители подведомственных предприятий
6.	Организация распространения рекламных материалов профильных колледжей и подведомственных предприятий в общеобразовательных школах г. Москвы и Московской области, военных частях	постоянно	Руководители подведомственных предприятий
7.	Функционирование тематического сайта отраслевых Департаментов в Интернете по теме: «Приходите к нам учиться и работать» и ее постоянное оформление	постоянно	Отраслевые Департаменты, директора профильных колледжей Руководители подведомственных предприятий
8.	Проведение мастер-классов специалистами подведомственных предприятий с привлечением учащихся школ на территории профильных колледжей	2012-2014 гг.	Руководители подведомственных предприятий, директора профильных колледжей
9.	Организация встреч руководящих работников базовых предприятий отрасли с директорами профильных колледжей по вопросу организации обучения по наиболее востребованным специальностям и практики обучающихся	постоянно	« »
10.	Организация прохождения производственной практики учащихся учебных заведений начального и среднего профессионального образования на подведомственных предприятиях	в соответствии с заявками учебных заведений	Руководители подведомственных предприятий

11.	Установка в школах по месту расположения производственных подразделений специальных информационных стендов по наиболее востребованным на предприятии профессиям, особенностям работы на предприятиях городского и жилищно-коммунального хозяйства	постоянно	Руководители подведомственных предприятий, профсоюзные организации
12.	Привлечение школьников старших классов и учащихся колледжей от 14 до 18 лет во время каникул для работы на подведомственных предприятиях	май-август 2012-2014 гг.	« »
13.	Организация отдыха и оздоровления детей, проживающих в г. Москве в летнее время в отраслевых детских оздоровительных лагерях: «Радуга», «Власьево», «Дубки». Знакомство с предприятиями: ГБУ «Гормост», ОАО «МОЭК», ОАО «Инженерный центр-К»	июль-август 2012- 2014 гг.	ГБУ «Гормост», ОАО «МОЭК», ОАО «Инженерный центр-К», профсоюзные организации
14.	Организация и проведение спортивных праздников предприятий с привлечением работников и их детей, учащихся профильных колледжей	постоянно	Подведомственные предприятия, профсоюзные организации
15.	Посещение учащимися колледжей Музея Воды, Музея Света	2012-2014 гг. (по заявкам)	МГУП «Мосводоканал», ГУП «Моссвет»
16.	Подготовить на ТВ цикл передач «Профессии городского и жилищно-коммунального хозяйства»	постоянно	Пресс-службы отраслевых Департаментов
17.	Участие в ярмарках вакантных мест в городе Москве	постоянно	Руководители подведомственных предприятий

СОСТАВ

представителей отраслевых органов исполнительной власти города Москвы
в отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-
трудовых отношений
(по согласованию)

Председатель комиссии:

Бирюков П.П. – заместитель Мэра Москвы
в Правительстве Москвы

Заместитель Председателя комиссии:

Хромушин Е.А. – заместитель руководителя Департамента
жилищно-коммунального хозяйства и
благоустройства города Москвы

Члены комиссии:

Матвеева И.М. – начальник Управления планирования
Департамента жилищно-коммунального
хозяйства и благоустройства города Москвы

Григорьев М.В. – начальник отдела государственной службы
и кадров Департамента топливно-
энергетического хозяйства города Москвы

Богомазова Г.В. – начальник Управления государственной
гражданской службы и кадров Департамента
земельных ресурсов города Москвы

Захаров А.Ю. – заместитель начальника Управления по
работе с государственными унитарными и
казенными предприятиями Департамента
имущества города Москвы

СОСТАВ

представителей Общественной организации «Профсоюз муниципальных работников Москвы» в отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Утверждено постановлением
Президиума ОО «ПМР Москвы»
протокол № 15 от 10.02.2011 г.

Председатель комиссии:

Чалый С.П.

- председатель ОО «ПМР Москвы»

Заместитель председателя комиссии:

Сизова Г.В.

- зам. председателя ОО «ПМР
Москвы»

СОСТАВ

представителей Регионального отраслевого объединения работодателей Союз коммунальных предприятий г. Москвы в отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Утверждено Советом директоров
Регионального отраслевого объединения работодателей
Союз коммунальных предприятий г. Москвы
Протокол № 9 от 01.04.2011 г.

Председатель комиссии :

Храменков С.В.

– Президент Регионального отраслевого
объединения работодателей Союз
коммунальных предприятий г.Москвы

Член комиссии:

Яшина-Науменко О.С.

– Председатель Правления Регионального
отраслевого объединения работодателей Союз
коммунальных предприятий г. Москвы