

премии, доплаты и надбавки.

3.20. Условия оплаты труда не должны ухудшать ранее сложившихся в организации положения работников и быть не ниже предусмотренных настоящим Соглашением.

3.21. Время простоя по вине работодателя оплачивается в соответствии со ст.157 Трудового кодекса РФ в размере не менее двух третей средней заработной платы, если работник предупредил о начале простоя. Повышенный размер оплаты времени простоя определяется в коллективном договоре.

3.22. Расчётные средства, направляемые на оплату труда, ежеквартально должны увеличиваться, исходя из роста индекса потребительских цен в Российской Федерации по данным Федеральной службы государственной статистики (ст. 134 ТК РФ).

3.23. Введение, замена и пересмотр норм труда (норм выработки, норм времени), изменение условий оплаты труда производится работодателем с обязательным официальным извещением работника не позднее чем за два месяца до их предполагаемого введения.

При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм труда и условий оплаты труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.24. Заработная плата выплачивается в дни, установленные в коллективном договоре, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, но не реже чем каждые полмесяца.

3.25. Задержка выплаты заработной платы является нарушением ТК РФ и влечёт ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст.236 ТК РФ.

3.26. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листа утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в организации устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, а женщин, работающих в сельской местности — 36 часов в неделю.

Отдельным категориям работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

4.2. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

При сменной организации труда каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

4.3. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного органа, при этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до исполнения им 18-ти лет, осуществляющие уход за больными членами своих семей по медицинским показаниям, отцы, воспитывающие детей соответствующего возраста без матери и опекуны (попечители) несовершеннолетних детей должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.4. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, отгулы в праздничные дни которых влечёт уменьшение заработной платы, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. В коллективный договор обязательно вносится условие о размере и порядке выплаты указанного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ), которое устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Расходы на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие и праздничные дни относятся на оплату труда в полном размере.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в их письменного согласия в случаях, перечисленных в пункте 2 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного органа.

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

4.7. В организации, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости непрерывного оказания потребителям коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, утверждаемому работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.

4.8. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время с оплатой этого времени. Перечень таких работ, а также места

для отдыха и приёма пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов для отдыха (ст. 109 ТК РФ). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.12. Порядок, условия и продолжительность дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, сохраняются.

Виды дополнительных отпусков сверх предусмотренных законодательством, оговариваются в коллективном договоре.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в случаях, предусмотренных законодательством.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе администрации (из-за отсутствия объемов работ и т.д.) не допускается.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Взаимоотношения в области охраны труда между работодателем и работником регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством РФ по охране труда и Законом Краснодарского края «Об охране труда».

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на работодателя.

Планы номенклатурных мероприятий по охране труда и промсанитарии являются неотъемлемой частью коллективных договоров и соглашений.

5.2. Работодатели обеспечивают: ● проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда;

● условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасности эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования и ведению всех видов технологических процессов;

● разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда;

● проведение обучения, инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, а также беспрепятственный доступ представителям органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

● содействие участию соответствующих органов профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве;

● финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятиях независимо от организационно-правовых форм осуществляется в размере не менее 0,3 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

● проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

● своевременную и бесплатную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих, обезвреживающих в соответствии с условиями труда и установленными нормами;

● выполнение норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или равноценных пищевых продуктов, а также осуществление порядка компенсационной выплаты в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ и постановление Правительства РФ от 13.03.2008 № 168, приказ Минздрава и соцзащиты РФ от 16.02.2009 № 45н);

● проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах и разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда и приведению их в соответствие с требованиями действующего законодательства в сфере охраны труда;

● обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

● сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательных и нормативных правовых актов в области охраны труда не по его вине;

● рассмотрение и принятие мер по представлениям и предложениям соответствующих органов профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и профзаболеваемости.

Работодатели обязаны обеспечить полномочным (доверенным) лицам по охране труда организацию обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором, и необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Работодателям рекомендуется: ● предоставлять уполномоченным лицам по охране труда еженедельно не менее 2-х часов для выполнения ими своих обязанностей с сохранением средней заработной платы по основной работе;

● совместно с профсоюзной организацией проводить ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

Увольнение уполномоченных профсоюза по охране труда по инициативе работодателя допускается только с учетом мнения профсоюзной организации.

5.3. Работник имеет право на: ● отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

● компенсации, установленные законом, коллективным договором, трудовым договором, Соглашением, если он занят на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда.

5.4. Вышестоящие профсоюзные органы, выборные органы первичных профсоюзных организаций предприятий осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за соблюдением коллективных договоров, принимают участие (в случае необходимости) в расследовании групповых несчастных случаев или случаев со смертельным и тяжелым исходом, организуют обучение профсоюзного актива предприятий по вопросам охраны труда, трудового законодательства, оказывают им необходимую консультативную помощь по другим вопросам.

5.5. Постановления профсоюзного органа по вопросам безопасности труда обязательны к рассмотрению работодателями.

5.6. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям или препятствующие деятельности профсоюза в т.ч. технической и правовой инспекции труда, государственной экспертизе условий труда, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

5.7. Каждый работник имеет право на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работающим.

5.8. Полетница и моющие средства выдаются в умывальниках бесплатно. Норма выдачи оговаривается в коллективном договоре.

5.9. Рабочий инструмент, приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты необходимые в процессе труда, выдают работнику и ремонтируются бесплатно.

Работник несет ответственность за сохранность и исправность, выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты.

5.10. Работники пенсионного возраста — в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организации, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, — не менее 9-кратного среднего месячного заработка;

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

2) увольняемым работником, в семье которых нет других кормильцев, — в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка.

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

6.12. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

VI. ЗАНЯТОСТЬ

6.1. Трудовой договор — Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации (предприятии) правила внутреннего трудового распорядка.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

6.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Началом трудовых отношений является фактический допуск работника к исполнению трудовой функции.

6.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения, определённые Трудовым кодексом РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, данным Соглашением и коллективным договором предприятия.

6.4. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

6.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

6.6. Администрация края, министерство топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства и департамент потребительской сферы и регулирования рынка алкоголя Краснодарского края:

● оказывают помощь и поддержку предприятиям и организациям жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта, сферы бытового обслуживания населения в сохранении и расширении числа рабочих мест, предупреждении массового высвобождения работников;

● рекомендуют предприятиям и организациям предусматривать в коллективных договорах и соглашениях дополнительные гарантии высвобождаемому работнику, особенно социально незащищённым категориям.

6.7. Крайком профсоюза: ● добивается включения в коллективные договоры на предприятиях и организациях мероприятий, направленных на сохранение, увеличение объёмов работ, числа рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников и их трудоустройство, предоставление им льгот и компенсации сверх установленных законодательством;

● предоставляет бесплатную консультационную помощь членам профсоюза по вопросам труда, занятости и трудовым спорам;

● осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам приёма, увольнения работников, предоставления гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данным Соглашением и коллективными договорами с выездом на место специалистами Крайкома профсоюза, членами профкома и профсоюзными активистами.

6.8. Работодатели не позднее, чем за три месяца представляют выборному органу первичной профсоюзной организации и службе занятости информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятия, либо сокращением численности или штата его работников за определённый календарный период. К ним относятся:

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

б) сокращение численности или штата работников предприятия с численностью от 10 до 50 человек в количестве более 30 процентов штата в течение 7 календарных дней;

в) сокращение численности или штата работников предприятия 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.

6.9. Не допускать при массовом сокращении работников увольнения следующих категорий лиц:

● работников, воспитывающих детей-инвалидов;

● работников, при наличии двух или более иждивенцев;

● работников, в семьях которых нет лиц с

самостоятельным заработком;

● работников, получивших на предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;

● работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.10. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией Организации работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работнику Организации, и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты, денежные вознаграждения в порядке и на условиях, закреплённых в компенсационных соглашениях или коллективных договорах, действующих непосредственно в Организации:

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

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

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

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

д) увольняемым работником, в семье которых нет других кормильцев, — в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка.

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

6.12. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

7.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации. Все работники подлежат обязательному государственному медицинскому страхованию.

7.2. Работодателю за счет средств предприятия дано право вводить дополнительные установленные действующим законодательством льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию, а именно:

● оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, а в случаях смерти работников от общего заболевания или несчастного случая в быту — не менее 5 минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации;

● частично компенсировать стоимость питания в столовых, проезда к месту работы — социально незащищённым работникам — расходы по найму жилья, квартплате;

● выплачивает работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска в размере тарифной ставки (оклада), а работникам из многодетных семей, в размере 1,5 тарифной ставки (оклада) при наличии источника компенсации;

● обеспечивает бесплатное или частично оплачиваемое содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, доход которых на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума по региону (с учётом компенсации) или в семьях, имеющих троих и более детей, детей-инвалидов, в неполных семьях при наличии источника компенсации;

● выплачивает единовременное пособие работникам при выводе их на пенсию в зависимости от стажа работы на предприятии в следующих размерах:

Стаж работы	Кратность размера пособия, исчисляемого от среднемесячного заработка
до 10 лет	1.0
от 10 до 15 лет	2.0
свыше 15 лет	3.0

● предоставляет дополнительно до трех оплачиваемых дней отпуска в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга(и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестёр);

● предоставляет матерям, либо другим лицам, воспитывающим школьников младших классов, оплачиваемый день — 1-го сентября, «День знаний»;

● сохраняет право на улучшение жилищных условий, пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений, на участие в приватизации, акционировании соответствующего предприятия, организации ветеранам труда данного предприятия, прекратившим трудовые отношения с предприятиями, организациями после установления (назначения) им пенсии;

● предоставляет дополнительный отпуск с полной или частичной его оплатой, но не менее 35% минимального размера оплаты труда с сохранением непрерывного стажа работы женщинам, воспитывающим ребёнка до достижения им трехлетнего возраста.

7.3. Дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

7.4. Условия предоставления служебных квартир оговариваются в договорах между администрациями муниципальных образований и предприятиями жилищно-коммунального хозяйства в зависимости от потребности в каждом конкретном случае с обязательным участием соответствующего профсоюзного органа.

7.5. Улучшение медицинского обслуживания и оздоровление работников предприятий и членов их семей, строительство баз отдыха, спортивных сооружений, детских дошкольных учреждений и других объектов соцкультбыта производится за счет средств предприятий.

7.6. Социальные гарантии молодёжи 7.6.1. Работодатели:

● гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников учреждений среднего профессионального образования, направляемых в отрасль по заявкам

организаций;

● обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;

● заключают договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;

● могут устанавливать именные стипендии учащимся (студентам) учреждений профессионального образования;

● могут проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» и др.;

● могут оказывать материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях;

● могут предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

7.6.2. Профсоюзные органы: ● создают молодёжные советы, комиссии по работе с молодёжью;

● поощряют молодых работников, добивающихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

● организуют обучение председателей молодёжных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;

● контролируют предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодёжи.

7.6.3. Работодателю совместно с соответствующим профсоюзным органом содействует в обучении работе на занимаемой должности молодых работников для наиболее скорого и качественного продолжения работы предприятия в обычном режиме.

7.7. Стороны содействуют реализации всех видов социального страхования работающим, обеспечению безусловной уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Работодатели, органы местного самоуправления, должностные лица обязаны соблюдать права членов профсоюза и профсоюзных органов всех уровней. Они не вправе препятствовать представителям профсоюзных органов посещать предприятия, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав. Должностные лица, виновные в нарушении прав членов профсоюза и профсоюзных органов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права работников жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта, организаций сферы бытового обслуживания населения принимаются администрацией края с учётом мнения Крайкома профсоюза.

8.2. Территориальные и первичные организации профсоюза имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда и социально-экономическим развитием предприятия, руководствуясь при этом действующим законодательством.

8.3. Предприятия и организации отчисляют денежные средства профсоюзным органам в размере не менее 0,4 процента фонда оплаты труда на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

8.4. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобождённые от основной работы, не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия высшестоящего профсоюзного органа.

8.5. Работодатель предоставляет не освобождённому от основной работы профсоюзному активисту время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива.

8.6. Коллективные договоры заключаются на всех без исключения предприятиях жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения Краснодарского края.

Администрация муниципальных образований оказывают содействие при заключении коллективных договоров. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. В соответствии с главой 7 Трудового кодекса РФ (коллективные договоры и соглашения), а также Уставом краевой организации Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения первичные профсоюзные организации ведут коллективные переговоры

и заключают от имени работников предприятий коллективные договоры и соглашения.

8.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней освобождаются от производственной работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний и других мероприятий, проводимых профсоюзом, а также во время их профсоюзной учёбы (ст. 374 ТК РФ).

8.9. Работодатели не препятствуют созданию на предприятиях первичных профсоюзных организаций, бесплатно перечисляют на их счета и счета высшестоящих профсоюзных органов членские взносы, удержанные из заработной платы членов профсоюза.

Работодатели не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.10. Работодатели обеспечивают в установленном законодательством сроки заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда;

8.11. Работодатели предоставляют профсоюзам в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, средства связи и другую ортехнику, по необходимости транспорт, производят за счёт средств предприятия уборку и ремонт помещений, ортехники и мебели.

8.12. Ликвидация организации, её подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение числа рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзных органов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

Профсоюзные органы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

8.13. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

8.14. Работодатели распространяют на освобождённых работников профсоюзных органов, являющихся членами данного коллектива, действующие положения о премировании, выплате вознаграждений, а также другие льготы, предусмотренные на предприятии коллективным договором или Соглашением.

8.15. Работодатели, заключившие коллективные договоры, или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с ТК РФ ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации (вышестоящей профсоюзной организации) денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, Соглашением и др. локальными нормативными актами.

8.16. Работодатели, заключившие коллективные договоры, или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза