Начало формы

Поиск



Конец формы

Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Российской Федерации на 2002-2004 гг. от 4 января 2002 г.

|  |
| --- |
|  |

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Российской Федерации на 2002-2004 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей, обеспечение защиты прав и интересов работников и эффективной работы предприятий.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (в дальнейшем - Профсоюз);

работодатели в лице их представителя - Государственного комитета Российской Федерации по строительству и жилищно-коммунальному комплексу (в дальнейшем - Госстрой России) в соответствии с делегированными ему полномочиями, осуществляющему на коллегиальной основе отраслевую координацию по вопросам государственной политики в области жилищно-коммунального хозяйства и функциональное регулирование в этой сфере.

Участником настоящего Соглашения является:

Министерство труда и социального развития Российской Федерации.

1.3. Соглашение распространяется на работников и работодателей предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (в дальнейшем - Предприятий) независимо от их организационно-правовых форм собственности, на органы исполнительной власти, которые уполномочили участников Соглашения разработать и заключить его от их имени.

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

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

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателей.

1.6. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

1.7. На основании настоящего Соглашения на Предприятиях заключаются коллективные договоры. В случае отсутствия на Предприятии коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.8. В случае если срок действия Соглашения истек, то до заключения нового или изменения действующего сохраняют силу нормы старого Соглашения.

1.9. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2004 года.

Раздел II. Обязательства договаривающихся сторон

Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1. Принимать меры:

к введению договорных отношений на всех этапах производства и предоставления жилищно-коммунальных услуг в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом "О защите прав потребителей";

по обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств Предприятия, добиваясь введения последних в коллективные договоры.

2.2. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

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

2.4. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами Госстроя России, ЦК профсоюза жизнеобеспечения.

2.5. Представлять в Правительство Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников отрасли.

2.6. Госстрой России:

участвует в разработке проектов федеральных законов и других нормативных правовых актов по вопросам бюджетной, налоговой, кредитно-финансовой, тарифной социальной политики в жилищно-коммунальной сфере;

оказывает содействие в обеспечении интересов субъектов Федерации при решении федеральными органами власти вопросов развития и поддержки жилищно-коммунального хозяйства регионов, включая подготовку к работе в осенне-зимний период;

прорабатывает в соответствующих органах вопросы по обеспечению своевременного финансирования отрасли ЖКХ;

участвует в разработке и содействует реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению ее материально-технической базы;

способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений на Предприятиях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;

участвует в решении вопросов занятости работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействует организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов;

обобщает и распространяет опыт работы лучших Предприятий, организует проведение Всероссийских конкурсов на звание: "Самый благоустроенный город России" и "Лучшая организация, предприятие по эффективности работы в новых экономических условиях" и др.

2.7. Профсоюз:

оказывает практическую помощь работникам Предприятий, органам Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров;

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

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

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

осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда на Предприятиях;

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

обобщает и распространяет положительную практику работы Предприятий и их профсоюзных органов, территориальных объединений Профсоюза.

Раздел III. Социально-трудовые отношения

3.1. Определяются на основании Трудового кодекса Российской Федерации, других законодательных, правовых актов, инструктивных и нормативных документов, настоящего Соглашения, а также отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты.

3.2. Устанавливаются между работниками и работодателями, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, по трудовому договору (контракту), заключаемому в письменной форме, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной профессии с соблюдением требований внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать соответствующие условия труда.

Условия, предусматриваемые трудовым договором (контрактом), не могут ухудшать положений, определенных данным Соглашением или коллективным договором Предприятия.

3.3. Порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел IV. Рабочее время

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

Режим рабочего времени устанавливается на Предприятии графиком работы, согласованным с профсоюзным комитетом. С учетом специфики работ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов, при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде. При наличии в организации соответствующих экономических и производственных условий может быть установлена меньшая, чем предусмотренная законодательством, продолжительность рабочего времени.

4.2. Сокращенный режим рабочего времени устанавливается для работников, занятых на вредных работах, и других категорий работников в соответствии с законодательством о труде.

4.3. При возникновении необходимости работы в выходные и праздничные дни работодатель может привлечь отдельных работников к ее выполнению в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел V. Время отдыха

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

5.2. В Предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с профсоюзным органом Предприятия.

5.3. Считать, что третье воскресенье марта месяца отмечается как "День работника жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания".

5.4. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Затраты по предоставлению указанных отпусков включаются в себестоимость по производству работ (услуг).

Работодатель, с учетом производственных и финансовых возможностей, может, за счет средств Предприятия, предоставлять работникам дополнительные отпуска продолжительностью сверх установленной законодательством.

Раздел VI. Оплата труда

6.1. Стороны договорились о том, что:

с 1 января 2002 года минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда основной специальности при работе в нормальных условиях труда устанавливается в размере 917,7 рублей при условии полной отработки нормы рабочего времени;

минимальный размер месячной тарифной ставки ежеквартально индексируется исходя из фактического роста потребительских цен в Российской Федерации;

указанный размер минимальной месячной тарифной ставки считать основой для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников при заключении коллективных договоров в Предприятиях.

При этом рекомендуется также дифференцировать ее, исходя из особенностей работы Предприятий, применяя следующие коэффициенты:

для специализированных комбинатов радиационной безопасности "Радон" - 1,3;

для предприятий по обслуживанию электросетей и подстанций, по обслуживанию тепловых сетей и объединенных котельных - 1,22;

Согласно письму Госстроя РФ от 25 марта 2003 г. N СК-1778/1 коэффициент дифференцирования тарифной ставки рабочего первого разряда для предприятий энергетики составил 1,6

для мусороперерабатывающих и мусоросжигательных заводов, мусороперезагрузочных станций, полигонов захоронения ТБО - 1,22;

для предприятий коммунального и бытового водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов - 1,18;

для предприятий по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов - 1,18;

для предприятий по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства, ремонтно-строительных работ - 1,1;

для предприятий ритуального обслуживания, по санитарной очистке и озеленению городов - 1,1;

для предприятий коммунальных бань и прачечных - 1,1;

для предприятий гостиничного хозяйства - 1,0;

для предприятий жилищного хозяйства - 1,0;

для службы заказчика жилищно-коммунальных услуг - 1,0;

для прочих предприятий - 1,0;

для многоотраслевых предприятий применять средний дифференцирующий коэффициент.

6.2. Считать основополагающим применять установленный минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда при расчете фонда оплаты труда для определения экономически обоснованных тарифов на жилищные и коммунальные услуги.

6.3. В исключительных случаях, с учетом экономического положения Предприятий и местных бюджетов, применение других минимальных месячных тарифных ставок рабочего 1-го разряда производится по взаимному согласию органов исполнительной власти. Профсоюза и работодателей, представляющих стороны Соглашения на местах.

При этом:

1. Общий размер месячной оплаты труда работника должен быть не ниже уровня показателя установленного прожиточного минимума в соответствующем субъекте Российской Федерации.

2. Возможно определение размера минимальной месячной тарифной ставки в проценте от установленного прожиточного минимума (например: 60% - 2002 г.; 80% -2003 г.; 100% (или установленный уровень прожиточного минимума) - 2004 г.).

6.4. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат, в том числе за выслугу лет, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Предприятия и отражаются в коллективных договорах.

6.5. Повышенная оплата труда устанавливается на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями. Государственные гарантии, льготы и размер компенсаций для лиц, работающих в таких условиях, определяются законодательством Российской Федерации и отражаются в коллективном договоре Предприятия.

Доплаты за работу в тяжелых и вредных, а также особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливаются Предприятием по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6.6. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.7. Размер оплаты сверхурочных работ или предоставление по желанию работника вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха определяется коллективным договором в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится в повышенном размере, определяемом коллективным договором.

6.9. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника в пределах части фонда оплаты труда, определенной коллективным договором для оплаты труда этой категории работников.

При этом размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с [Постановлением](http://www.remontnik.ru/docs/142/) Правительства РФ от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)" и в зависимости от величины тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором в данной организации.

6.10. Заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, трудовом договоре (контракте). При этом допускается замена денежных средств оплатой в иных формах, не противоречащих законодательству и статье 131 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускаются неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением настоящего Соглашения и влекут ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством.

В Предприятии, где задерживаются выплаты заработной платы на один месяц и более, с участием органов Профсоюза составляется график погашения задолженности и принимаются меры по полной ее ликвидации.

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

6.12. О введении и пересмотре норм и нормативов, введении новых и (или) изменении условий оплаты труда работники предупреждаются работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом Предприятия в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

Раздел VII. Обеспечение занятости

7.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействие занятости высвобождаемых работников. Подготавливают предложения по поддержке и оздоровлению несостоятельных предприятий жилищно-коммунального хозяйства.

7.2. Работодатели и профсоюзные организации Предприятий предусматривают в коллективных договорах:

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

не допускать при массовом сокращении работников увольнения следующих категорий лиц:

женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

работников, имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей;

работников, воспитывающих детей - инвалидов;

одиноких работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

создание при необходимости специального фонда защиты за счет собственных средств для оказания материальной помощи особо нуждающимся работникам;

оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств Предприятия.

7.3. Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

Раздел VIII. Охрана труда

8.1. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Гарантии осуществления права трудящихся на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками Предприятий установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.3. Работодатели обеспечивают:

проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда;

условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной 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 инструктажа и стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

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

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях ЖКХ ежегодно в размере не менее 0,1% от суммы затрат на производство услуг, а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов;

проведение за счет собственных средств медицинских осмотров для работающих при приеме на работу, а также периодических осмотров, предусмотренных органами здравоохранения и Государственной санитарно-эпидемиологической службой Российской Федерации;

своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, спецобуви, смывающих, обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными нормами;

снабжение работающих молоком и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 16.12.87 N 731/П-13 "О порядке бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда";

Согласно [постановлению](http://www.remontnik.ru/docs/41563/) Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. N 13 названное постановление не применяется на территории Российской Федерации

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;

заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

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 его вине;

рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

8.4. Госстрой России и Профсоюз совместно с территориальными органами:

организуют научные исследования и разработку нормативной документации (правил, положений, методических указаний, отраслевых и типовых инструкций и т.п.) в области охраны труда;

принимают участие (в случае необходимости) в расследовании групповых несчастных случаев или случаев со смертельным исходом;

организуют обучение работников Предприятий по вопросам охраны труда и трудового законодательства и оказывают им необходимую консультативную помощь.

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

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

9.2. Работодателю за счет средств Предприятия рекомендуется вводить дополнительные к установленным 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 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;

организовывать в целях дальнейшей занятости профессиональное обучение высвобождаемых работников до наступления срока расторжения с ними трудового договора;

частично компенсировать удорожание стоимости питания в столовых, а также стоимости проезда к месту работы;

возмещать молодым специалистам, работникам социально слабо защищенных категорий расходы по найму жилья, квартплате;

выплачивать работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска - в размере тарифной ставки (оклада), а многодетным семьям в размере 1,5 тарифной ставки (оклада);

при наличии результатов медицинского обследования ежегодно обеспечивать работающих путевками в санатории, профилактории и дома отдыха;

обеспечивать бесплатное или частично оплачиваемое содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, доход которых на одного члена семьи не превышает минимального прожиточного минимума по региону (с учетом компенсации), или в семьях, имеющих троих и более детей, детей - инвалидов, в неполных семьях;

выплачивать единовременное пособие работникам при выходе 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 | 1,5 |
| от 15 до 20 лет | 2,0 |
| свыше 20 лет | 2,5 |

предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск до трех дней (не в счет очередного) в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга(и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);

предоставлять матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний - 1-го сентября;

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

компенсировать дорогостоящее лечение для работников специализированных комбинатов радиационной опасности "Радон".

9.3. Дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре и распространяются на всех членов коллектива Предприятия. Размер социальных выплат предлагается определять исходя из величины среднемесячного дохода Предприятия.

Раздел X. Социальная защита работников при банкротстве предприятий

10.1. С целью смягчения социальных последствий банкротства, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, работодатели, при участии договаривающихся сторон, будут способствовать соблюдению очередности при распределении имущества должника (конкурсной массы), а именно:

удовлетворению требований граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;

расчетам по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по контракту.

10.2. При наличии конкурсной массы после удовлетворения требований кредиторов, предусмотренных ст.64 Гражданского кодекса Российской Федерации, часть средств направляется на:

организацию профессионального обучения, подготовку и переподготовку кадров, профессиональное консультирование высвобождаемых работников;

компенсацию работникам предпенсионного и пенсионного возраста, оставшимся без работы в результате банкротства Предприятия;

создание новых рабочих мест, приближенных к местам массового высвобождения работников в результате несостоятельности (банкротства) Предприятия;

создание возможностей для желающих работать в свободное от основной работы время на условиях вторичной занятости, а также по совместительству;

обеспечение работникам, высвобождаемым в связи с несостоятельностью предприятий (банкротством), а также их ликвидацией, реорганизацией, преимущественного права трудоустройства (резервирование не менее чем 70% рабочих мест) на вновь образуемых организациях и предприятиях.

10.3. Решение об акционировании и банкротстве предприятий ЖКХ областной и муниципальной собственности принимать с учетом мнения сторон, представляющих Соглашение на местах. Не допускать банкротство предприятий ЖКХ, несостоятельность которых связана с задолженностью бюджетов и бюджетных организаций всех уровней.

Раздел XI. Гарантии прав выборных, освобожденных и наемных работников органов профсоюза

11.1. Взаимоотношения сторон осуществляются в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.96 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и действующим законодательством.

11.2. Региональные и первичные организации Профсоюза имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда и социально-экономическим развитием Предприятия, руководствуясь при этом Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 декабря 1991 г. N 35 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну".

11.3. Работодатель обеспечивает представителям профсоюзных организаций:

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

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

предоставление оплачиваемого рабочего времени выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы и организационной работы;

доведение содержания коллективного договора до каждого работника;

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

11.4. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников:

являющихся членами Профсоюза - перечисляет на счет профсоюзной организации Предприятия членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством;

не являющихся членами Профсоюза - ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации Предприятия денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором.

11.5. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.6. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Предприятия, в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

11.7. Для организации оздоровительной, культурно-просветительной работы работодатель (организация) перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета средства в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда, при условии включения данного положения в колдоговор.

Раздел XII. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

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

Раздел XIII. Порядок внесения в Соглашение изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе реализации соглашения

13.1. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон.

13.2. Разрешение разногласий по выполнению данного Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

13.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Председатель Общероссийского профсоюза рабочих

местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий

(профсоюз жизнеобеспечения) А.Д. Василевский