

Отраслевое соглашение от 19 ноября 2013г.

Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства специального строительства на 2014-2016 годы

(Зарегистрировано в Роструде 31 декабря 2013 года, регистрационный номер 238/14-16)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства специального строительства (далее – Соглашение) заключено между работниками в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников специального строительства России (далее – Профсоюз) и работодателями организаций в лице их представителя – Федерального агентства специального строительства (далее – Спецстрой России), вместе именуемые Сторонами. Соглашение разработано и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), федеральными законами, Генеральным соглашением и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Соглашение основано на принципах:

- добровольности принятия работодателями, работниками и их представителями обязательств, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Соглашения;
- соблюдения законодательства Российской Федерации;
- реальности, экономической обоснованности и безусловности выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями.

1.3. Соглашение - элемент отраслевой системы социального партнерства - является основой для коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей организаций Спецстроя России (далее – работодатели организаций).

1.4. В Спецстрое России в зависимости от сферы регулируемых социально – трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заключаются:

- отраслевое соглашение;
- коллективные договоры (соглашения).

1.5. Целями настоящего Соглашения являются:

- создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в организациях Спецстроя России как важнейшего условия поступательного развития;
- установление минимальных отраслевых гарантий по оплате труда и компенсациям, охране труда, а также определение механизма их предоставления;

- определение расходов работодателей организаций Спецстроя России на оплату труда работников и иных расходов, обусловленных трудовыми отношениями, для использования при формировании тарифов в отраслях, цены на продукцию (услуги) которых регулируются государством;
- принятие обязательств, направленных на обеспечение рациональных и благоприятных для работников условий труда и отдыха; содействие занятости работников;
- создание на основе выполнения обязательств, Сторонами Соглашения заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности организаций Спецстроя России;
- совершенствование и развитие механизма социального партнерства.

1.6. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей организаций Спецстроя России, заключивших Соглашение, и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями организаций, которые уполномочили своих представителей участвовать в коллективных переговорах по разработке и заключению настоящего Соглашения от их имени, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.7. Действие Соглашения распространяется на выборных и штатных работников профсоюзных органов организаций Спецстроя России.

1.9. В случае отсутствия коллективных договоров (соглашений) в организациях Спецстроя России Соглашение имеет в них прямое действие в полном объеме.

1.10. Стороны признают, что нормой для оценки их деятельности является повышение уровня жизни работников, заработная плата которых не должна быть ниже среднемесячной заработной платы реального сектора экономики в соответствующем субъекте Российской Федерации.

1.11. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях Спецстроя России, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных настоящим Соглашением.

1.12. Соглашение не ограничивает права работодателей и работников в их расширении.

1.13. Стороны доводят настоящее Соглашение до сведения организаций Спецстроя России и соответствующих профсоюзных органов, а в необходимых случаях - заказчиков строительства.

1.14. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных правовых актов Российской Федерации в сфере трудовых отношений соответствующие пункты настоящего Соглашения действуют с учетом положений и требований, устанавливаемых принятыми нормативно-правовыми актами.

1.15. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любого органа, представляющего какую-либо Сторону или входящего в состав одной из Сторон настоящего Соглашения.

1.16. В случае реорганизации представителя Стороны настоящего Соглашения, выполнение обязательств по Соглашению возлагается на его правопреемника (правопреемников).

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать при решении социально-экономических проблем организаций Спецстроя России, проводить переговоры для принятия приемлемых решений с целью соблюдения прав и интересов работников отрасли.

Обеспечивать выполнение условий социальных гарантий работникам и их семьям, установленных законодательством и настоящим Соглашением.

Защищать в органах исполнительной власти и местного самоуправления экономические и социальные права и интересы работников организаций Спецстроя России.

Принимать меры, предупреждающие возникновение конфликтных ситуаций между работниками и работодателями. Оказывать помощь организациям Спецстроя России в реализации настоящего Соглашения, способствовать снижению социальной напряженности и укреплению трудовой дисциплины в трудовых коллективах.

2.1.2. В случаях возникновения коллективных трудовых споров разрешение этих споров производится в организациях Спецстроя России в соответствии с Порядком разрешения коллективных трудовых споров и главой 61 Трудового кодекса.

Указанный Порядок разрешения коллективных трудовых споров обязателен для всех организаций Спецстроя России и должен быть предусмотрен в заключаемых коллективных договорах.

2.1.3. Представлять друг другу полную и актуальную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2.1.4. Разрабатывать и осуществлять необходимые мероприятия, направленные на оздоровление финансово-экономического положения организаций Спецстроя России с низкими финансово-экономическими показателями.

2.1.5. Участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам экономической и социальной защиты работников и другим вопросам в части, их касающейся.

2.1.6. Организовывать методическую и информационную поддержку организаций Спецстроя России в сфере охраны труда, осуществлять учет и анализ производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости работников.

2.1.7. Организовывать совместное проведение торжественных мероприятий и награждений лучших работников в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными и юбилейными датами организации Спецстроя России.

2.1.8. Проводить работу по вопросам совершенствования организации нормирования труда в организациях Спецстроя России.

2.2. Спецстрой России обязуется:

2.2.1. Обеспечивать формирование сбалансированной программы работ, обеспечивающей эффективное использование производственных мощностей и людских ресурсов.

2.2.2. Ежеквартально информировать трудовые коллективы о выполнении производственных и финансовых показателей. Предоставлять профсоюзным органам необходимую информацию (данные о размерах прибыли, рентабельности, количестве работающих, средней заработной плате за отчётный период по категориям работающих), а также другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально – экономическим вопросам.

2.2.3. Разработать кадровую политику и единую политику по формированию системы оплаты труда и социальной защиты работников организаций Спецстроя России и обеспечивать их реализацию и актуализацию.

2.2.4. Осуществлять передачу организаций здравоохранения и объектов социально – культурного назначения Спецстроя России сторонним организациям по согласованию с Профсоюзом в установленном порядке.

2.2.5. Контролировать финансирование и содержание объектов соцкультбыта, спортивных сооружений и учреждений здравоохранения Спецстроя России.

2.2.6. Обеспечивать выполнение запланированных объемов строительно-монтажных работ по собственному капитальному строительству и вводу жилых домов в соответствии с утвержденными плановыми заданиями.

Совместно с Профсоюзом добиваться в соответствующих государственных и исполнительных органах власти субъектов Российской Федерации разрешения на использование жилья, построенного за счёт прибыли организаций Спецстроя России, с учётом мнения трудовых коллективов.

2.2.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации перед принятием решения направлять проект локального нормативного акта, касающегося прав и интересов работников организаций Спецстроя России, в соответствующий профсоюзный орган для принятия, им мотивированного мнения по проекту.

2.2.8. Систематически анализировать положение по обеспечению занятости работников в регионах со сложной ситуацией на рынке труда и совместно с заинтересованными министерствами, ведомствами и организациями принимать все возможные меры по предупреждению массового высвобождения работников.

2.2.9. Своевременно информировать Профсоюз о существенных структурных изменениях Спецстроя России и организаций Спецстроя России, влекущих за собой массовое высвобождение работников, о долгосрочных планах и стратегических целях.

2.2.10. Обеспечивать организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебного профилактического обслуживания работников. Проводить периодические медицинские обследования работников, занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда.

2.2.11. Осуществлять награждение работников принятыми в Спецстрое России видами поощрений и наград (благодарностью, грамотой и Почётной грамотой, нагрудными знаками и другими видами наград). Поддерживать ходатайства руководителей организаций Спецстроя России о награждении работников государственными наградами Российской Федерации и иными наградами министерств и ведомств Российской Федерации, установленными для работников соответствующей сферы деятельности. Поощрения и награждения всеми видами наград производить по согласованию с Советом профсоюза и территориальными органами Профсоюза.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Осуществлять постоянный контроль:

- за условиями труда и санитарно-бытовым обслуживанием работников отрасли;
- за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 342н (в ред. Приказа Минтруда России от 12 декабря 2012 г. № 590н);
- за состоянием охраны труда через техническую инспекцию труда Профсоюза, действующую на основании Положения, утвержденного профсоюзным органом.

2.3.2. Осуществлять защиту социально-трудовых прав и других гражданских прав, профессиональных интересов членов профсоюза в органах государственной власти, а также иных органах и учреждениях за счет средств организаций Спецстроя России и Профсоюза.

2.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями, иными должностными лицами трудового законодательства, трудового договора, рабочего времени, оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим вопросам в области трудовых отношений работникам организаций Спецстроя России.

2.3.4. Обеспечивать участие своих представителей в работе комиссий и рабочих групп, создаваемых в Спецстрое России, по проблемам трудовых коллективов.

2.3.5. Добиваться отмены решений работодателя, нарушающих права и интересы работников.

2.3.6. Оказывать помощь работникам:

- в изучении и правильном применении законодательства о труде, гражданского и жилищного законодательства;
- по улучшению условий охраны труда в целях защиты их интересов, по предоставлению льгот и компенсаций за работу, при которой на них могут действовать вредные или опасные производственные факторы;
- в получении льгот и компенсаций при получении травм и увечий.

2.3.7. Информировать Спецстрой России об изменении структуры профсоюзных органов и направлении их деятельности.

2.3.8. Принимать участие в разработке, пересмотре и согласовании разрабатываемых Спецстроем России программ, отраслевых нормативных актов, правил и инструкций по улучшению условий и охраны труда, быта и здоровья работников.

2.3.9. Совместно с должностными лицами Спецстроя России осуществлять учёт и анализ производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости работников.

2.3.10. Своей деятельностью способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между работодателями и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

2.3.11. Совместно с профсоюзными органами (Территориальными комитетами профсоюза и профсоюзными комитетами) активизировать работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников, отраженных в коллективных договорах и настоящем Соглашении.

2.3.12. Содействовать организации санаторно–курортного лечения работников, детского и семейного отдыха.

2.4. Работодатели Спецстроя России обязуются:

2.4.1. Заключать коллективные договоры (соглашения) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

При заключении коллективных договоров (соглашений) предусматривать реализацию права работников на участие в управлении организацией в соответствии с Трудовым кодексом и учредительными документами.

2.4.2. Ежегодно отчитываться о выполнении коллективного договора (соглашения) на общем собрании (конференции) работников организации.

2.4.3. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- получения прибыли в размерах, необходимых для выполнения установленных данным Соглашением гарантий и льгот работникам;
- роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих организаций Спецстроя России;
- социальной поддержки работников и их семей;
- своевременной подготовки и организации отдыха детей и подростков, оказания финансовой поддержки оздоровительным лагерям, сохранения материальной базы детского отдыха, не допуская закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных учреждений, находящихся на балансе организации Спецстроя России;
- здоровых и безопасных условий труда;
- неукоснительного соблюдения требований охраны труда;
- занятости работников;
- профессионального роста и развития работников;
- корпоративных социальных гарантий.

2.4.4. Сохранять и укреплять учреждения здравоохранения, созданных для работников организаций Спецстроя России, путем приобретения для них путевок, предназначенных для санаторно-курортного оздоровления.

2.4.5. Оказывать единовременную помощь работникам, пострадавшим при возникновении пожаров, наводнений и других чрезвычайных ситуаций.

2.4.6. Знакомить работников организаций Спецстроя России с настоящим Соглашением и коллективным договором (соглашением) в течение месяца после их подписания, а также при приеме на работу.

Порядок и формы ознакомления определяются в коллективном договоре (соглашении).

2.4.7. Обеспечивать профсоюзный орган необходимой информацией и нормативной документацией, предоставление которой не запрещается законодательством Российской Федерации.

2.4.8. По письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации (через бухгалтерию) денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы указанных работников.

В организациях Спецстроя России, в которых заключены коллективные договоры (соглашения) и на которые распространяется Соглашение, работодатели обязаны по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счёт профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы указанных работников.

2.4.9. Предусмотреть в коллективных договорах (соглашениях) обеспечение работодателем приобретения подарков для праздничных дней и награждения юбиляров, оказания безвозмездной помощи многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов.

2.4.10. Предусмотреть в коллективных договорах (соглашениях) обязательства работодателей, направленные на повышение уровня жизни и здоровья отдельным категориям работников:

- получившим инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания в период работы в организации отрасли;
- ветеранам Спецстроя России;
- участникам Великой Отечественной войны;
- работающим инвалидам;
- работникам, имеющих детей – инвалидов в возрасте до 18 лет (инвалидов с детства в возрасте до 23 лет);
- женщинам, лицам с семейными обязанностями;
- другим категориям работников, имеющим льготы.

III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны, с целью сохранения трудовых коллективов, контролируют и направляют деятельность организаций Спецстроя России по сохранению и закреплению кадров, предусматривая следующее:

3.1. Работодатели организаций Спецстроя России обеспечивают:

3.1.1. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций, успешно прошедших в организациях Спецстроя России производственную (преддипломную) практику.

3.1.2. Предоставление освобождающихся рабочих мест в первую очередь высвобождаемым работникам организаций Спецстроя России с учетом их квалификации и компетенции.

3.1.3. Привлечение временных работников в периоды подъема экономической конъюнктуры и необходимости увеличения объема

производства с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.4. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению численности или штата работников, одного рабочего дня в неделю по выбору работника с сохранением среднего заработка для поиска работы.

3.2. Работодатели организаций Спецстроя России должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы организации, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего работника или работников.

3.3. Массовым увольнением считается:

3.3.1. Ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

3.3.2. Увольнение из организации по инициативе работодателя 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;

3.3.3. Увольнение работников в количестве 10 % общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. чел.

В коллективных договорах (соглашениях) могут быть установлены иные критерии массового высвобождения, улучшающие положение работников.

3.4. Массовое высвобождение работников (более 10 процентов списочного состава), связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, реорганизацией и ликвидацией, перепрофилированием организаций Спецстроя России, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя в организации, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее, чем за 3 месяца) письменного уведомления органов службы занятости и соответствующих

профсоюзных органов о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их предполагается осуществить.

3.5. В течение одного года из организации в связи с сокращением численности или штата работников может быть уволен только один из супругов.

3.6. Помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

3.6.1. Лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости).

3.6.2. Одиноким матерям (отцам), имеющим детей от 14 до 16 лет (обучающихся в общеобразовательных учреждениях до 18 лет, ребенка-инвалида от 18 до 23 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей оставшихся без попечения родителей.

3.6.3. Работникам, проработавшим в организации 15 и более лет;

3.6.4. Гражданам, уволенным с военной или альтернативной гражданской службы, и членам их семей, поступившим на работу впервые после увольнения с военной или альтернативной гражданской службы.

3.6.5. Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф.

3.6.6. Работникам моложе 18 лет.

3.6.7. Другим категориям работников, определяемым коллективными договорами (соглашениями).

3.7. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», работодатель обязан уведомить работников и профсоюзную организацию о возможном банкротстве организации, а при рассмотрении арбитражным судом дела о банкротстве должника-работодателя уведомить их также о проводимых процедурах (наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление и т.д.).

3.8. В целях смягчения негативных последствий сокращения численности или штата работников, ликвидации или признания организации Спецстроя России несостоятельной (банкротом) Стороны содействуют:

3.8.1. Занятости высвобождаемых работников путем создания новых рабочих мест, в том числе и в других регионах страны, их внутриотраслевого перераспределения, содействия предпринимательской деятельности.

3.8.2. Информированию организаций о состоянии рынка труда в отрасли, в том числе о перспективной потребности в кадрах.

- 3.8.3. Организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров.
- 3.8.4. Оказанию профессиональной помощи и консультированию высвобождаемых работников по социально-правовым вопросам.
- 3.9. Профсоюзные комитеты организаций Спецстроя России, уполномоченные трудовыми коллективами, могут осуществлять общественный контроль за проведением санации, процедур реорганизации и ликвидации организаций.
- 3.10. За работниками, обучающимися другой профессии с отрывом от производства, в связи с изменением структуры работ выполняемых организациями, сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.
- 3.11. О предстоящем высвобождении из организаций Спецстроя России в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работники предупреждаются с доведением под роспись не менее чем за два месяца.
- 3.12. Вопросы, связанные с удовлетворением претензий работников в связи с ликвидацией организации, должны решаться в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.13. Привлечение иностранной рабочей силы для выполнения строительно-монтажных и дорожно-строительных работ осуществляется, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о регулировании труда иностранных граждан в Российской Федерации по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации (Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).
- 3.14. Спецстрой России с участием Совета профсоюза, осуществляет разработку отраслевой программы содействия занятости, в которой предусматривают меры по содействию занятости высвобождаемых работников из ликвидируемых (реорганизованных) организаций, путём создания новых рабочих мест, в том числе и в других регионах страны, их внутриотраслевого перераспределения, переобучения работников, содействия предпринимательской деятельности.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о следующем:

4.1. Данный раздел настоящего Соглашения ставит общие условия оплаты и стимулирования труда работников организаций Спецстроя России.

В коллективных договорах (соглашениях), с учетом финансово-экономического положения организации, могут устанавливаться системы оплаты и стимулирования труда, улучшающие условия оплаты труда по сравнению с установленными настоящим Соглашением.

4.2. Проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами, с целью повышения заинтересованности работников в стабильности и успешной деятельности организаций Спецстроя России и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда.

4.3. Приоритетным направлением в области оплаты труда на период Соглашения должно стать повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с количеством и качеством труда, недопущение задолженности по заработной плате.

4.4. Работодатель в целях реализации статьи 134 Трудового кодекса при заключении договоров с заказчиками предусматривает ежегодное увеличение стоимости расходов на оплату труда в связи с инфляцией не менее показателя прогнозных индексов – дефляторов, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

При заключении договоров рекомендуется закреплять долю оплаты труда в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) в размере не ниже 22 – 25 %.

4.5. В соответствии с частью 3 статьи 8 Трудового кодекса по согласованию с соответствующим профсоюзным органом утверждается положение об оплате труда работников, включающее в себя схему должностных окладов (тарифных ставок), положений компенсационного, стимулирующего характера (о премировании, о выслуге лет, о надбавке и др.) и являющихся обязательным приложением к коллективному договору.

4.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается, какая бы то не было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.7. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, дорожно-строительной отрасли при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации (для организаций Спецстроя России, расположенных или имеющих обособленные структурные подразделения в районах, где предусмотрены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате – не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного федеральным законом), а также сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) (Приложение № 2).

Коэффициенты межотраслевых соотношений приняты исходя из соотношения тарифных ставок рабочих различных отраслей, установленных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 N 1115 (ред. от 01.07.1991) «О совершенствовании организации заработной платы и введения новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства».

4.8. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих для рабочих последующих разрядов, занятых на строительном-монтажных, ремонтно-строительных, дорожно-строительных работах и производстве строительных материалов и конструкций устанавливается в коллективных договорах на основании нижеприведенных межразрядных тарифных коэффициентов по 8-ми разрядной сетке:

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1	1,085	1,19	1,34	1,54	1,8	1,92	2,05

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.9. В размер минимальной месячной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

4.10. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78 (с изм. от 04.06.2013)).

В коллективных договорах (соглашениях) рекомендуется закреплять повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в размере 12 - 24% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на указанных работах устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.11. Оплата труда руководителя организации Спецстроя России устанавливается директором Спецстроя России.

Оплата труда руководителя организации производится в порядке и размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» а также письмом Минтруда РФ от 28.04.1994 № 727-РБ «О порядке применения Постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210).

Руководителю организации может устанавливаться персональная надбавка за сложность, напряжённость и особый режим работы.

Изменения в части условий оплаты труда, вносимые в контракт с руководителем организации, согласовываются с Советом профсоюза в пределах норм, предусмотренных указанным Постановлением.

4.12. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке рабочих должна составлять не менее 65%, без учёта надбавок и доплат при условии выполнения норм труда.

При использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда работнику гарантируется выплата минимального размера оплаты труда, предусмотренного настоящим Соглашением.

Иные выплаты работникам организаций, использующих бестарифную

систему оплаты труда, производятся по правилам, предусмотренным коллективным договором, и могут, в том числе учитывать коэффициенты трудового участия, коэффициенты квалификационного уровня, сводные коэффициенты распределения и т.д.

4.13. Работодатели обеспечивают долю выплат, носящих постоянный характер, не менее 70% в заработной плате специалистов, служащих и руководителей (за исключением руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений) (приложение № 1)

Для руководителей организаций Спецстроя России и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений может устанавливаться иное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в зависимости от уровня должности работника и степени его влияния на конечный результат деятельности организации.

4.14. Оплата труда руководителей и работников учреждений Спецстроя России осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

4.15. Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) индексируется не реже одного раза в год и не менее чем на величину роста потребительских цен на товары и услуги в субъекте Российской Федерации (на основании данных Росстата). Порядок осуществления индексации определяется коллективным договором (соглашением) (ст.134 Трудового кодекса). Повышение заработной платы помимо индексации осуществляется при условии опережающего роста производительности труда.

4.16. Размеры командировочных расходов при направлении работников в служебные командировки регулируются ст. 168 Трудового кодекса и Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.05.2013 г. № 411).

В организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, размеры возмещения командировочных расходов, определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Порядок и размеры расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом.

4.17. Подвижной характер работ - разновидность служебных поездок работников, постоянная работа которых осуществляется в пути.

Подвижной характер работ в строительстве предусматривает частую передислокацию организации (перемещение работников) или их оторванность от постоянного места жительства.

Работникам при подвижном характере работ в обязательном порядке возмещаются следующие расходы:

- по проезду;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы проведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных с подвижным характером работ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Суточные за подвижной характер работы рекомендуется исчислять в следующих процентах к месячным тарифным ставкам (должностным окладам):

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 40%;
- в других районах Российской Федерации - 30%.

При этом суточные за подвижной характер работы должны составлять не более размера суточных, выплачиваемых работникам при командировках.

4.18. Разъездной характер работ в строительстве предусматривает выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с чем, работники осуществляют поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места работы на объекте и обратно.

Работникам при разъездном характере работ в обязательном порядке возмещаются следующие расходы:

- суточные;
- по проезду (если они имеют место);
- по найму жилого помещения (если они имеют место);
- иные расходы произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных с разъездным характером работ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами.

В случаях, когда поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы на объекте и обратно за день составляют не менее трех часов, в коллективных договорах (соглашениях) и локальных нормативных актах суточные за разъездной характер работы рекомендуется устанавливать в размере до 20% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 50% нормы суточных, выплачиваемых при командировках, а при поездках длительностью не менее двух часов - до 15% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 40% нормы суточных, выплачиваемых при командировках.

4.19. При выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Размеры выплат, установленные коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае если конкретные размеры оплаты сверхурочной работы не определены коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом или трудовым договором, они составляют не менее полуторного размера заработной платы (оклада) рабочего за первые два часа работы и не менее двойного размера заработной платы (оклада) рабочего за последующие часы.

При этом при расчете размера оплаты сверхурочной работы в составе заработной платы учитываются полагающиеся работнику компенсационные и иные выплаты, обусловленные условиями работы, отличающимися от нормальных.

4.20. Оплата труда работникам организаций отрасли расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок, а также порядок их применения устанавливаются Правительством Российской Федерации.

4.21. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно, выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размере не ниже предусмотренного Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2005г. № 51.

4.22. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа, трудовым договором.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ст. 112 Трудового Кодекса).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.23. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия работы для выполнения работниками норм выработки.

4.24. Работодатели осуществляют пересмотр норм труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Введение, замена и пересмотр норм выработки и времени обслуживания производятся работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.25. В целях закрепления квалифицированных кадров в организации Спецстроя России работодатель с учетом мнения профсоюзного органа может устанавливать выплату вознаграждения за выслугу лет. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом.

4.27. 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 произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

4.28. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (соглашением), трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.29. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса).

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом или трудовым

договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.30. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В указанный период за работником сохраняется заработная плата в размере не менее двух третей средней заработной платы.

В период приостановления работы по причине невыплаты заработной платы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Действие пункта не распространяется на случаи, предусмотренные частью 2 статьи 142 Трудового Кодекса.

4.31. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников устанавливать разрыв между категориями 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников организации не превышающий 5 – 6 раз.

4.32. Работодатель в организации с учётом мнения профсоюзного органа через коллективный договор (соглашение) устанавливает гарантированную величину среднемесячной заработной платы по всем категориям персонала.

V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. В организациях Спецстроя России, независимо от их организационно-правовых форм, заключаются коллективные договоры (соглашения). Стороны, подписавшие коллективный договор (соглашение), ежегодно отчитываются в его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

В случае реорганизации стороны коллективного договора (соглашения) его права и обязанности по коллективному договору (соглашению) переходят к его правопреемнику и сохраняются в течении срока действия коллективного договора (соглашения).

5.2. Общее собрание (конференция) работников организации по заключению коллективного договора (соглашения) и подведению итогов его выполнения проводится в сроки, установленные коллективным договором (соглашением).

5.3. В месячный срок после проведения собрания (конференции) и регистрации коллективного договора (соглашения) в органе по труду по месту нахождения организации, копия коллективного договора (соглашения), одновременно с документами по его выполнению за предыдущий год, направляется работодателем в Спецстрой России и Совет профсоюза.

5.4. Трудовые отношения между работодателем и работником организации регулируются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением,

коллективным договором (соглашением) организации и трудовым договором, заключаемым в письменной форме.

Условия, оговариваемые в трудовых договорах, согласовываются с соответствующим профсоюзным органом и не могут быть хуже, определенных действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором (соглашением) организации.

5.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

5.6. Изменение условий трудового договора оформляется путем подписания дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

5.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации.

5.8. В трудовые договоры, заключаемые с руководителями организаций Спецстроя России, включается раздел об обязательности выполнения ими настоящего Соглашения, и коллективных договоров (соглашений) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.9. Заключение срочных трудовых договоров допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (ст. 59 Трудового Кодекса).

5.10. В период проведения в организации ликвидационных (реорганизационных) мероприятий, руководитель организации принимает решения по вопросам увольнения работников, являющихся членами профсоюза, с учётом мнения профсоюзного органа.

5.11. Представитель работодателя в организации не вправе отказать в приеме на работу инвалиду, получившему в данной организации инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания (независимо от перерыва в работе, связанного с восстановлением необходимой трудоспособности), в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.12. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

Трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

5.13. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору (соглашению) (ст.190 Трудового кодекса).

Работодатель обязан ознакомить работника при приеме на работу с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в данной организации.

5.14. Прекращение действия трудового договора с работником по инициативе работодателя производится строго в соответствии с Трудовым кодексом, условиями коллективного договора (соглашения) и с учётом мнения профсоюзного органа (п.п.2, 3, 5 ст.81, ст.82, 373, 374 Трудового кодекса).

5.15. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

5.16. Работодатели в организациях обеспечивают участие представителя профсоюзного органа при рассмотрении дела о несостоятельности (банкротстве) организации, в осуществлении проверки сумм требования кредиторов и других документов, представленных в обоснование банкротства.

5.17. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой и другими наградами), совместным решением руководства Спецстроя России и Совета профсоюза награждает нагрудными знаками «Ветеран Спецстроя России» и «Отличник», а также представляет к награждению государственными наградами Российской Федерации или иным наградам министерств и ведомств Российской Федерации. Поощрение и награждение работников производится по согласованию с профсоюзным органом.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективными договорами (соглашениями) по согласованию с профсоюзным органом.

5.18. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание (ст.192 Трудового кодекса).

При вынесении дисциплинарных взысканий по отношению к членам профсоюза учитывается мнение профсоюзного органа.

5.19. Руководитель организации к дисциплинарной ответственности может быть привлечен в соответствии со ст.195 Трудового кодекса.

VI. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

К молодежи относятся работники (рабочие и специалисты) в возрасте до 30 лет.

Совместная работа по привлечению и закреплению молодых работников в организации Спецстроя России является одним из важнейших приоритетов отраслевой кадровой политики.

6.1. В целях усиления социальной защищённости молодых работников Спецстрой России и Профсоюз:

- 6.1.1. Организуют участие молодых работников в отраслевых конкурсах профессионального мастерства.
- 6.1.2. Проводят работу по организации наставничества для профессионального становления мастерства молодых работников, ежегодно организуют проведение отраслевого конкурса «Лучший наставник».
- 6.1.3. Предусматривают в коллективных договорах (соглашениях) раздел «Работа с молодёжью».
- 6.1.4. Создают Советы (комиссии) по работе с молодёжью.
- 6.1.5. Реализуют комплексные программы по работе с молодёжью.

6.2. Работодатели в организациях Спецстроя России:

- 6.2.1. Осуществляют квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования, а также ранее работавших в организациях после прохождения ими военной службы по призыву.
- 6.2.2. При наличии финансовых средств оказывают материальную помощь молодым работникам. Размеры, порядок и формы оказания материальной помощи определяются коллективным договором (соглашением).
- 6.2.3. При наличии финансовых средств могут устанавливать доплаты молодым работникам в первые три года работы, порядок и размер которых определяются коллективным договором (соглашением).
- 6.2.4. Создают условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью получения образования, повышения квалификации и профессионального развития.

VII. РЕЖИМ РАБОТЫ, ОТДЫХА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организациях Спецстроя России устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом и не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, подростков, женщин, работающих на предприятиях, расположенных в сельской местности, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, и другим категориям работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организаций Спецстроя России с учетом мнения профсоюзного органа.

7.3. Для работников, занятых на рабочих местах, по результатам аттестации которых имеется заключение о превышении предельно допустимых норм вредных для здоровья факторов (веществ), нормальная продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час с сохранением при этом льгот и оплаты труда за полную рабочую смену.

7.4. Для беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по их просьбе администрация обязана устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

7.5. Сверхурочные работы допускаются в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного органа.

7.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса.

7.7. Продолжительность ежегодных отпусков устанавливается в соответствии с действующим законодательством, но не менее 28 календарных дней. Организации Спецстроя России, исходя из своих производственных и финансовых возможностей, могут предоставлять работникам более продолжительные отпуска в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодный отпуск мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя, может быть предоставлен в любое, по его желанию, время.

7.8. По соглашению между работником и представителем работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.9. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, (ст.123 Трудового кодекса).

7.10. Продолжительность дополнительных отпусков отдельным категориям работников, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, на работе в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, определяются порядком, установленным Правительством Российской Федерации, действующим законодательством, коллективными договорами (соглашениями).

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

7.11. Работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставляется дополнительный отпуск, продолжительность которого установлена гл. 26 Трудового кодекса, с сохранением среднего заработка.

7.12. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время, предоставляется следующим категориям:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.13. Отдельные категории работников по распоряжению работодателя, при необходимости, могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день)(ст.101 Трудового кодекса).

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и условия компенсации устанавливаются коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом организации с учетом мнения профсоюзного органа.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностью выполнения работ, и работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором (соглашением) и который не может быть менее трех календарных дней.

7.14. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделён на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения профсоюзного органа.

7.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем.

Работодатель в организации обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Другим категориям работников предоставление отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам определяется коллективным договором (соглашением) (ст.128 ТК).

7.16. Работодатель обязан представлять в соответствии с пунктом 11 статьи 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих» супругам военнослужащих отпуск по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих на основании их заявления и справки с места военной службы военнослужащих о продолжительности основного отпуска и сроках его проведения. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих превышающую продолжительность ежегодного отпуска, представлять без сохранения заработной платы.

7.17. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, как предусмотренные, так и не предусмотренные действующим законодательством, закрепляя порядок их предоставления и продолжительность в коллективном договоре (соглашении) или локальном нормативном акте.

7.18. Предусмотреть в коллективных договорах (соглашениях) в организациях Спецстроя России, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работникам и неработающим членам их семей не менее одного раза в 2 года за счёт организации оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

К членам семьи работников, на которых распространяется указанная льгота, относятся: жена, муж, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником.

Оплата стоимости проезда работника и члена его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем (ст. 325 Трудового кодекса).

7.19. В соответствии со статьёй 108 Трудового кодекса работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

7.20. Исходя из производственной необходимости, в целях обеспечения оптимального режима отдыха работников и соблюдения установленного баланса рабочего времени работодатель с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа может осуществлять перенос рабочих и выходных дней.

7.21. Работникам, не пользующимся правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством, может быть предоставлен досрочный выход на пенсию за счёт средств организации Спецстроя России.

7.22. В случае, если по вине администрации организации Спецстроя России, на которую возложена обязанность по оформлению документов, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (в связи с их ненадлежащим оформлением, либо не оформлением), работник был фактически лишен права на получение льготной (досрочной) пенсии, на администрацию возлагается обязанность по обеспечению досрочного выхода данного работника на пенсию с оплатой за счёт средств организации до момента оформления льготной пенсии либо наступления права на трудовую пенсию по старости.

7.23. Работникам организации Спецстроя России:

- реализуются товары народного потребления (продукция), выпускаемые в организациях, по льготным ценам, но не ниже фактически произведённых расходов, связанных с их изготовлением (производством);
- возмещаются расходы на санаторно-курортное лечение, организованный отдых, отдых детей, лечебное питание, в размерах установленных Отраслевым соглашением и коллективными договорами (соглашениями).

7.24. Профсоюзный орган, совместно с комиссией по социальному страхованию, осуществляет контроль за правильностью выплат бухгалтериями организаций пособий по социальному страхованию, оплаты путевок в санаторно-курортные учреждения и финансированием других мероприятий по социальному страхованию.

7.25. Медицинское обслуживание и санаторно-курортное обеспечение:

7.25.1. Медицинское обслуживание работников, государственных служащих и членов их семей, работников Совета профсоюза и Территориальных комитетов профсоюза, а также работников указанных категорий, вышедших на пенсию и лиц, имеющих стаж работы в организациях Спецстроя России (мужчины не менее 25 лет, женщины – 20 лет), уволенных при ликвидации (банкротстве) организации, имеющих право получения медицинской помощи, осуществляется в порядке определяемом локальными нормативными актами Спецстроя России и совместными локальными нормативными актами Спецстроя России и других органов исполнительной власти Российской Федерации.

7.25.2. Медицинское обслуживание работников организаций Спецстроя России осуществляется в рамках добровольного медицинского страхования, осуществляемого работодателем за счет и в пределах собственных средств организации.

7.25.3. Работодатели организаций Спецстроя России оплачивают за счёт средств организации (в том числе и посредством добровольного медицинского страхования) услуги медицинских учреждений по обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.25.4. Работодатели организаций Спецстроя России поддерживают и развивают сеть ведомственных лечебно-оздоровительных организаций, обеспечивают хозяйственное содержание санаториев-профилакториев, оздоровительных лагерей, баз отдыха, находящихся в их составе, развивают материально-техническую базу лечебно-оздоровительных организаций Спецстроя России.

7.25.5. Работодатели организаций Спецстроя России обеспечивают социальные льготы, гарантии и компенсации за счёт и в пределах собственных средств организации, других источников, предусмотренных законодательством.

В организациях, финансируемых из федерального бюджета, затраты, связанные с реализацией настоящего Соглашения, осуществляются за счёт бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности организаций.

7.25.6. Работодатели организаций Спецстроя России совместно с профсоюзными органами активно используют ведомственные лечебно-оздоровительные организации для лечения и реабилитации работников, в первую очередь – работающих в тяжёлых и вредных производственных условиях, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющих другие социальные льготы.

7.26. В целях сохранения здоровья, снижения заболеваемости работников работодатели организаций Спецстроя России по согласованию с профсоюзными органами за счёт и в пределах собственных средств организации в соответствии с локальными нормативными актами Спецстроя России обеспечивают путёвками:

- на санаторно-курортное лечение в лечебно-оздоровительные организации Спецстроя России и другие санаторно-курортные учреждения с оплатой до 70% стоимости путёвок (по заключению медицинской комиссии);
- на организованный отдых оплата стоимости путёвки определяется коллективным договором (соглашением) организации;
- на детский оздоровительный отдых, всех нуждающихся детей работников, с оплатой не менее 90% стоимости путёвок;
- на реабилитацию и долечивание получивших производственные травмы, при направлении из медицинских учреждений Российской Федерации по заключению врачебной комиссии, с оплатой до 100% стоимости при наличии средств, в том числе в рамках заключённых договоров добровольного медицинского страхования граждан.

7.27. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работодатель организации Спецстроя России выплачивает сверх установленной нормой законодательством единовременную денежную компенсацию в размере не менее 10 среднемесячного заработка семье погибшего.

Другие компенсации выплачиваются в порядке и размерах определяемом коллективными договорами (соглашениями).

7.28. При стойкой утрате работником трудоспособности, в результате полученного трудового увечья (при отсутствии вины пострадавшего) или профессионального заболевания, за счёт средств организации выплачивается единовременная выплата в порядке и размере, определяемом коллективными договорами (соглашениями) с учетом решения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности.

7.29. Работодатели организаций Спецстроя России при финансовой возможности обеспечивают:

7.29.1. Выплату материальной помощи работнику при уходе в отпуск на условиях и в порядке, определенным коллективным договором (соглашением).

7.29.2. Содействие работникам в реализации их права на жилище в рамках Политики жилищного обеспечения работников Спецстроя России.

7.29.3. Доплату к пособию по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, исчисленному в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», с учетом средней заработной платы соответствующего работника. (Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством») (с изменениями и дополнениями).

Величина и условия доплаты устанавливаются коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом организации.

7.29.4. Выплату одному из родителей, работающему в организации Спецстроя России, при рождении ребенка, единовременного пособия в размере, определяемом коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом организации.

7.29.5. Выплату работнику (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере, определяемом коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом организации.

7.29.6. Организацию при необходимости профессионального обучения (переобучения) и повышения квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, а также женщин и других лиц с семейными обязанностями, возвращающихся из отпуска по уходу за ребенком, в соответствии с коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом.

7.30. Предусмотреть в коллективных договорах (соглашениях) организаций Спецстроя России для работников, имеющих детей – инвалидов до 18 лет и инвалидов с детства в возрасте до 23 лет (при отсутствии поддержки из Федерального фонда) за счёт и в пределах собственных средств организаций следующие льготы и гарантии:

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска;
- выплата ежегодной материальной помощи к международному Дню инвалидов;
- частичная или полная компенсация подтвержденных расходов работников на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях, в специализированных детских лечебных учреждениях и приобретение путевок на санаторно-курортное лечение.

7.31. Предусмотреть в коллективных договорах (соглашениях) за счёт и в пределах собственных средств организации льготы и компенсации работникам, вышедшим на пенсию из организаций Спецстроя России или уволенным при ликвидации (банкротстве) организации и членам их семей по медицинскому обслуживанию, оплате путевок и другим выплатам.

7.32. Предусмотреть в коллективных договорах (соглашениях), выплату работникам, проработавшим в организациях Спецстроя России 25 лет и более (женщинам – 20 лет и более), при выходе на пенсию, единовременного пособия. Конкретный размер пособия устанавливается коллективным договором (соглашением).

VIII. ОХРАНА ТРУДА

В целях создания условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, имея ввиду, что взаимные обязательства работодателя и работников организаций Спецстроя России по обеспечению сохранения здоровья и безопасных условий труда являются приоритетными и предусматриваются в коллективных договорах (соглашениях), Спецстрой России и Профсоюз договорились выполнять согласованные действия по направлениям:

8.1. Осуществление совместного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

8.2. Осуществление управления деятельностью организаций Спецстроя России в области охраны труда и контроля за реализацией намеченных мероприятий в Спецстрое России.

8.3. Организация проведения совещаний и семинаров для руководителей организаций Спецстроя России и профсоюзных органов; оказания содействия в обучении работников нормативным правовым актам по охране и безопасности труда.

8.4. Осуществление совместного расследования групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом на производстве в соответствии со статьями 227 - 231 Трудового кодекса.

8.5. Обеспечение работающих с вредными условиями труда бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам и условиям. Предоставление бесплатного, по установленным нормам, лечебно–профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно–профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты определяются Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 года № 45н (в ред. от 19 апреля 2010 года).

Обеспечение работающих с вредными условиями труда молоком или другими пищевыми продуктами, а также лечебно–профилактическим питанием производится в соответствии с перечнем работ и профессий, принятых коллективными договорами (соглашениями) организаций Спецстроя России.

8.6. Предоставление за счет средств работодателя транспорта для перевозки в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям при необходимости экстренной госпитализации.

8.7. Осуществления контроля за:

8.7.1. Выделением организациями Спецстроя России средств на охрану труда, спецодежду, спецобувь, санитарно-бытовое обслуживание работников в организациях и на объектах работ в соответствии с рекомендациями от 20 июня 2013 г. № 12/4949 «Методические рекомендации по организации санитарно-бытового обслуживания работников организаций Спецстроя России».

8.7.2. Проведением аттестации рабочих мест по условиям труда, разработкой и осуществлением профилактических мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.7.3. Предоставлением организациями Спецстроя России гарантий работникам по сохранению за ними рабочих мест и средней заработной платы за время приостановки работ на участках (рабочих местах) вследствие нарушений нормативных требований охраны труда не по вине этих работников.

На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса и иными федеральными законами.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 Трудового кодекса).

8.7.4. Созданием в организациях Спецстроя России необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, обеспечением их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

8.7.5. Предоставлением уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитета (комиссии) по охране труда возможности выполнения ими своих общественных обязанностей по охране труда в рабочее время в соответствии с нормативно-правовыми актами. Работодатель организаций Спецстроя России освобождает этих работников от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения и выполнения своих

общественных обязанностей по охране труда. Порядок освобождения этих работников определяется коллективным договором (соглашением).

8.7.6. Эффективностью работы систем приточно-вытяжной вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и газоочистных установок.

8.7.7. Организацией работы системы сточных вод и выбросов.

8.7.8. Возмещением вреда, причиненного работникам (а в случае их смерти – членам семьи) при утрате трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и трудового увечья или профессиональных заболеваний полученных ими при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Выплаты денежных сумм в возмещение вреда, размеры компенсаций, дополнительных расходов и единовременных пособий могут быть увеличены на основании коллективного договора (соглашения) за счёт прибыли организации.

8.8. Работодатели организаций Спецстроя России:

8.8.1. Обеспечивают безопасность и условия труда работы в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.8.2. Информировывают профсоюзные органы о тяжелых и групповых несчастных случаях, а также несчастных случаях со смертельным исходом в порядке установленным статьей 228 Трудового кодекса.

8.8.3. В целях организации совместных действий на паритетных началах с работниками либо их представительского органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения совместных проверок условий и охраны труда создают комиссии по охране труда, решения которых являются обязательными для работодателей.

Создают необходимые условия для работы членам комиссий по охране труда, а также освобождают их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и осуществления ими общественной деятельности.

8.8.4. Представляют органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства информацию и иные документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.8.5. Организуют обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, в соответствии с трудовым законодательством. (ст.212 Трудового кодекса).

8.8.6. Организуют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. (Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

8.8.7. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.8.8. Обеспечивают выделение необходимых средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере, определенном соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору (соглашению), выделяя на выполнение мероприятий по охране труда средств в размере не менее 0,5 процента от величины суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.8.9. Оборудуют и оснащают производственные помещения приточно-вытяжной вентиляцией с эффективными пылеочистными установками.

8.8.10. Проводят нормирование и контроль:

- выбросов и сбросов загрязняющих веществ в окружающую среду;
- обеспечения обращения с отходами производства и потребления в соответствии с санитарными нормами и правилами;
- правильного размещения и хранения отходов.

8.8.11. Обеспечивают приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (ст.212 Трудового кодекса, Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н).

8.8.12. Обеспечивают хранение, своевременную бесплатную стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в приложениях к коллективным договорам (соглашениям).

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается. (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01 июня 2009 г. № 290н)

8.8.13. Организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих деятельность, связанную с источниками повышенной опасности или работающими в условиях повышенной опасности (Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011г. № 302н).

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников соответствующих профессий проводятся за счет средств организации.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

8.9. Надзор и контроль за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда, промышленной и экологической безопасности осуществляется в организациях Спецстроя России службами охраны труда, инспекциями технадзора за объектами котлонадзора и подъемными сооружениями, экологическими службами, технической инспекцией труда Профсоюза, а также уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза.

Для выполнения этих функций за технической инспекцией труда Профсоюза закрепляется право направления должностным лицам обязательных для исполнения представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, а также предъявления им требований о приостановке эксплуатации производственного оборудования, деятельности производственных участков и подразделений в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

За технической инспекцией труда Профсоюза сохраняется право о назначении проведения независимой экспертизы проектов строящихся (реконструируемых) объектов производственного, социально-бытового назначения и, при необходимости, ставить вопрос об обязательном внесении в них соответствующих изменений.

8.10. Профсоюз осуществляет контроль за:

- своевременностью проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным законодательством Российской Федерации;
- обеспечением работодателями и лечебно-профилактическими учреждениями оказания своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.
- обеспечением специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.11. Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профсоюза осуществляет в организации контроль над соблюдением нормативных правовых актов, законодательства по охране труда, промышленной санитарии и экологии, согласно утвержденному постановлением Совета профсоюза от 20.11.2006 года № 13-21 «Положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза» в соответствии со ст.370 Трудового кодекса.

Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза допускается только с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

8.12. В состав комиссий по расследованию групповых, тяжёлых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом, аварий и профессиональных заболеваний на производстве включаются главный технический инспектор или технические инспекторы труда Профсоюза, председатели соответствующих профсоюзных органов.

8.13. В состав комиссий по приёмке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения включаются главный технический инспектор или технические инспекторы труда Профсоюза.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Члены профсоюза пользуются со стороны профсоюзной организации правом на защиту своих интересов по вопросам:

- оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
- приёма на работу, увольнения и занятости;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- безопасности труда и охраны здоровья;
- социально – бытовым и другим вопросам применительно к соответствующим профессиям.

9.2. Члены профсоюза в соответствующих органах Профсоюза могут:

9.2.1. Получать консультацию и юридическую помощь по всем интересующим вопросам, в том числе в случаях рассмотрения трудовых споров в судебном порядке.

9.2.2. На льготных условиях или бесплатно:

- приобретать путевки на лечение и отдых, долечивание в связи с различными заболеваниями;
- приобретать профсоюзные путевки в санатории России с 20% скидкой в ЗАО СКО ФНПР «Профкурорт», в том числе и для членов семьи;
- пользоваться имуществом профсоюзных организаций, спортивным и культурным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, домов и дворцов культуры, спортооружениями и другими услугами с предоставлением соответствующих льгот.

9.2.3. Получать материальную помощь.

9.2.4. Быть премированы, награждены Почётной грамотой Профсоюза, наградами ФНПР (грамотой, нагрудными знаками).

9.2.5. Направлены на профсоюзную учебу (переподготовку, повышение квалификации) в региональные учебные заведения профсоюзов.

9.3. Без предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза, работодатель не вправе (пункт 4 статьи 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», часть 4 статьи 82, статьи 374 Трудового кодекса):

- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по пунктам 2, 3, 5, 6 «б» статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- переводить на другую работу, применять дисциплинарное взыскание, увольнять по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы;
- увольнять по инициативе работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их выборных полномочий.

9.4. Дополнительные льготы и гарантии членам профсоюза определяются дополнительными соглашениями (локальными нормативными актами) к коллективным договорам (соглашениям) в организациях.

Х. ПРОФСОЮЗНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ

Исходя из положений действующего законодательства, стороны пришли к соглашению о следующем:

10.1. Права Общероссийского профсоюза работников специального строительства России и гарантии его деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами (соглашениями).

10.2. Спецстрой России и работодатели организаций Спецстроя России:

10.2.1. Обязуются признавать Общероссийский профсоюз работников специального строительства России и входящие в его состав территориальные и первичные организации профсоюза представителями и защитниками интересов работников Спецстроя России и будут содействовать в реализации их уставных задач.

10.2.2. Предоставляют Совету профсоюза, комитетам профсоюза в бесплатное пользование помещения по соответствующим нормам со всем необходимым оборудованием для их деятельности, проведения собраний (конференций, съездов) членов профсоюза, заседаний Совета профсоюза и профсоюзных комитетов, средства связи, автотранспорт, оргтехнику (в т.ч. компьютерную технику с возможностью выхода в интернет).

Обеспечивают печать, размножение и хранение (согласно Перечню) необходимых документов деятельности профсоюзных организаций, а также уборку и охрану помещений.

Здания, помещения и сооружения, предназначенные для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников организаций Спецстроя России и членов их семей, а также санаторно-курортные учреждения, базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, спортивные сооружения, находящиеся на балансе организаций, предоставляются в бесплатное пользование соответствующему профсоюзному органу на период проведения этих мероприятий.

10.2.3. При наличии письменного заявления членов профсоюза (и не членов профсоюза)* обеспечивают взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников через бухгалтерию организаций Спецстроя России и ежемесячно бесплатно перечисляют их на расчётный

* Сбор членских взносов с не членов профсоюза в размере не менее 1% производится при наличии этого пункта в коллективных договорах (соглашениях).

счёт Совета профсоюза и соответствующих профсоюзных комитетов одновременно с перечислением денежных средств по расчётам по оплате труда.

Работодатели не вправе задерживать перечисление указанных средств.

В случае задержки перечисления удержанных профсоюзных взносов, по выплаченной заработной плате работников, работодатели выплачивают профсоюзным органам сумму задолженности и компенсацию в размере не ниже одной трёхсотой действующей ставки на день рефинансирования, установленной Центральным банком Российской Федерации, за каждый день просрочки платежа, как использование кредита предоставленного профсоюзными органами. (ст.395 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Заявления работников сохраняют свою силу при смене собственников организаций Спецстроя России и работодателей.

10.2.4. Перечисляют профсоюзным органам денежные средства на культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда.

10.2.5. Освобождают от работы, с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзных органов и их комиссий, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2.6. Распространяют на профсоюзных работников, работников объектов соцкультбыта (клубов, стадионов, лыжных баз, спорткомплексов и др.) финансируемых полностью или частично за счёт профсоюзного бюджета и бюджета государственного социального страхования, действия социально–бытовых и трудовых льгот, все виды материального стимулирования труда соответствующего трудового коллектива.

По согласованию с вышестоящими профсоюзными органами производят премирование и иные поощрительные выплаты освобождённым работникам профсоюзных органов в порядке и на условиях, установленных для руководителей, специалистов и служащих организаций Спецстроя России.

Производят дополнительные выплаты председателям профсоюзных организаций согласно ст.377 Трудового кодекса до 50% их должностного оклада (тарифной ставки) за исполнение общественных обязанностей с учетом численности членов профсоюза по согласованию с соответствующими Территориальными комитетами и Советом профсоюза

Порядок оплаты определяется коллективными договорами (соглашениями) в организациях Спецстроя России.

10.2.7. Предоставляют работникам, освобождённым от работы, в связи с избранием на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий, прежнюю работу (должность) в той же, или, с согласия работника, в другой организации Спецстроя России.

10.2.8. При ликвидации (банкротстве) организации членские профсоюзные взносы перечисляют на счёт профсоюзного органа в очерёдности, установленной для выплаты заработной платы (информационное письмо от 30.12.2004г. № 87 Президиума Высшего Арбитражного суда Российской Федерации).

10.2.9. Не производят продажу, репрофилирование и отчуждение ведомственных санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских оздоровительных лагерей, спортивных сооружений без учета мнения профсоюзных органов.

10.2.10. Содействуют деятельности созданных профсоюзных организаций и их органов, допускают их представителей на рабочие места, где работают члены Профсоюза. Допуск на режимные рабочие места оформляется в установленном порядке.

10.2.11. Совместно с органами профсоюза осуществляют постоянный контроль за своевременным и в полном объёме перечислением членских профсоюзных взносов из выплаченной работникам – членам профсоюза заработной платы. Ежегодно производят сверку расчётов по удержанным членским профсоюзным взносам между работодателями и профсоюзными органами организаций Спецстроя России.

10.2.12. За особые заслуги в развитии Спецстроя России стороны совместно принимают решения о награждении государственными наградами, присвоении почётных званий и награждений ведомственными знаками отличия выборных и штатных профсоюзных работников.

10.2.13. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, или вмешивающиеся в его деятельность, структуру, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

10.3. Профсоюз:

10.3.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации, приватизации или акционировании, организаций Спецстроя России, профсоюзный орган продолжает осуществление своих полномочий.

10.3.2. При ухудшении финансово-экономического положения организаций Спецстроя России принимает участие в обсуждении намеченных мероприятий по выходу из сложившейся ситуации

В случае непринятия работодателями организаций Спецстроя России всех возможных мер по недопущению сокращения численности работников, сохранения рабочих мест, задержек выплаты заработной платы, соответствующие профсоюзные органы организаций и Совет профсоюза имеют право выйти с инициативой перед вышестоящим хозяйственным органом управления о принятии соответствующих мер, вплоть до увольнения руководителя организации.

10.3.3. При нарушениях, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе требовать от работодателей немедленного их устранения, а также потребовать полного прекращения производства работ.

Профсоюзные органы организаций и Совет профсоюза оставляют за собой право обратиться в федеральную инспекцию труда и другие контролирурующие инстанции для принятия соответствующих мер.

10.3.4. В случае задержки или несвоевременного выполнения работодателями пункта 10.2.3. настоящего Соглашения и пункта коллективных договоров (соглашений), касающихся перечислений профсоюзных взносов и влияющих на финансовое состояние профсоюза, профсоюзные органы имеют право выйти с инициативой перед вышестоящим органом управления о принятии соответствующих мер, вплоть до увольнения руководителя организации, за невыполнение обязательств Соглашения и коллективного договора (соглашения).

10.3.5. Содействует работодателям в реализации настоящего Соглашения, стабилизации и повышению эффективности работы организаций, внедрению новой техники и технологий, укреплению трудовой и технологической дисциплины, обеспечению условий безопасности и охраны труда, сохранности имущества, поддержанию на высоком уровне профессиональной чести и достоинства работников.

10.3.6. Развивает социальное партнерство на основе обоюдного доверия и взаимопонимания.

10.3.7. Принимает меры к недопущению трудовых споров по вопросам, включенным в Соглашение, при условии его выполнения.

10.3.8. Контролирует целевое расходование средств работодателей организаций Спецстроя России на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

10.3.9. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

10.3.10. Оказывает содействие работодателям организаций Спецстроя России в проведении культурно-массовой, спортивной работы и летнего отдыха детей работников Спецстроя России, в осуществлении оздоровительных мероприятий.

10.3.11. Участвует в работе комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения.

10.4. Право Профсоюза на представительство:

10.4.1. Профсоюз вправе участвовать в рассмотрении работодателями организаций Спецстроя России своих предложений, а также вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы членов профсоюза.

10.4.2. Представители Профсоюза вправе беспрепятственно посещать организации Спецстроя России и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации

уставных задач и предоставленных Профсоюзу прав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется непосредственно сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны определили состав отраслевой комиссии для ведения переговоров, заключения Соглашения и контроля над ходом его выполнения (Приложение № 1 к настоящему Соглашению).

11.3. Отраслевая комиссия ежегодно проверяет ход выполнения Соглашения и итоги выполнения обсуждаются на заседаниях коллегии Спецстроя России и Совета профсоюза.

11.4. Стороны согласились разрешать все спорные вопросы, которые могут возникнуть при выполнении настоящего Соглашения, путём взаимных переговоров, с целью недопущения конфликтных ситуаций.

11.5. При невыполнении положений Соглашения представители сторон в рамках отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

В случае нарушения сторонами условий Соглашения соответствующие органы сторон направляют представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

XII. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Соглашение заключено на 2014 – 2016 годы, вступает в силу с 1 января 2014 года и действует до 31 декабря 2016 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации в федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.2. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

12.3. Стороны обязуются обсудить вопрос о заключении нового Соглашения не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

XIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. За уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы комиссии нарушители несут ответственность, предусмотренную статьями 54 и 55 Трудового кодекса и Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28 – 5.33).

13.2. На руководителей организаций Спецстроя России (их заместителей), виновных в невыполнении пунктов Соглашения, которые относятся к их компетенции, в соответствии с Трудовым кодексом по представлению Профсоюза может быть наложено дисциплинарное взыскание.

13.3. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по Соглашению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

XIV. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

14.1. Настоящее Соглашение может быть изменено, дополнено по взаимной договоренности.

14.2. Предложение со стороны работодателей или профсоюзной стороны по вопросу внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение направляются на официальном бланке соответствующей организации в адрес сторон, подписавших Соглашение, а также в адрес отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

14.3. Предложения должны быть мотивированы и изложены в форме готового к применению текста. Предложения не должны противоречить законодательству и снижать достигнутый социально-экономический уровень. Предложения, не отвечающие данным требованиям, не выносятся на рассмотрение комиссии.

14.4. Руководители сторон, подписавших Соглашение, поручают рассмотреть поступившие предложения соответствующим специалистам, и подготовленное мнение сторон по каждому предложению при соблюдении пункта 14.3 обсуждается представителями сторон (членами Комиссии) в рабочем порядке или на заседании Комиссии. По всем предложениям Комиссия принимает решение, которое оформляется соответствующим протоколом.

14.5. Предложения (п. 14.3), влекущие значительные финансовые затраты, направляются заинтересованным представителям сторон для получения их согласия. При этом комиссия вправе принять решение об удовлетворении мотивированных просьб отдельных работодателей об освобождении от выполнения обязательств, возникающих в случае реализации данных предложений.

14.6. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего Соглашения и подлежащим уведомительной регистрации в федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

14.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснения положений настоящего Соглашения осуществляется по взаимному согласию сторон.

14.8. Соглашение может быть аннулировано только по взаимной договоренности Сторон.

14.9. Условия коллективных договоров (соглашений), ухудшающих положение работников по сравнению с установленным действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением – недействительны и не подлежат применению.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. В случае отсутствия в организации Коллективного договора (соглашения), интересы которой представлены сторонами Отраслевого Соглашения, реализуются положения Соглашения.

15.2. Стороны Отраслевого Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

Председатель
Общероссийского профсоюза
работников специального
строительства России
Г. В. Исаев

Директор
Федерального агентства
специального строительства
А. Т. Волосов