

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2005 - 2007 ГОДЫ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в организациях строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, заключенным на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы, Законов Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а также Конвенций Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией.

1.2. Нормы Отраслевого тарифного, территориального соглашений обязательны к применению и должны учитываться при заключении коллективных договоров на предприятиях.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

1.3.1. На всех работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени.

1.3.2. На работодателей, получивших письменное предложение от руководителя Федерального исполнительного органа по труду. При условии, если работодатели в течение 30 календарных дней со дня его официального опубликования (в "Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации" и "Строительной газете") не представили в данный федеральный орган мотивированный отказ присоединения к Соглашению.

1.3.3. На федеральные органы исполнительной власти в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.4. В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения, работодатели обязаны по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 1% от начисленной заработной платы указанных работников.

1.5. При заключении коллективного договора работодатель с учетом мнения профсоюзной стороны распространяет отдельные положения Соглашения на социально незащищенную категорию - членов профсоюза (пенсионеров, инвалидов, работников, уволенных в связи с сокращением численности (штатов), членов семей, погибших на производстве и др.).

1.6. В текст Соглашения по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном соответствующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих права работников в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

1.8. Территориальные организации профсоюза с участием территориальных Союзов строителей организуют проведение общественной экспертизы проектов коллективных договоров.

1.9. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

1.10. В организациях, не заключивших коллективный договор, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.11. Для ведения переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Соглашения, а также для внесения в него изменений, дополнений и устранения возникших разногласий стороны сформировали Комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

1.12. Соглашение вступает в силу с 1 января 2005 г. и действует до заключения нового, но не более трех лет.

1.13. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства по исполнению переходят к правопреемнику.

1.14. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации;
- работодатели в лице их представителя - Российского Союза строителей;
- Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики, по оказанию государственных услуг, управлению государственным имуществом в сфере строительства, градостроительства, промышленности строительных материалов и жилищно-коммунального хозяйства.

1.15. Стороны договорились:

1.15.1. Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (Профсоюз строителей России):

- объединяет и координирует деятельность территориальных и первичных организаций профсоюза на основе Устава по защите экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов профсоюза на федеральном уровне;

- является инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Отраслевого тарифного соглашения с работодателями и их объединениями, а также с представителем Правительства РФ от имени членов профсоюза, организует контроль за его выполнением;

- представляет и защищает интересы членов профсоюза, первичных и территориальных организаций в государственных, судебных и общественных органах;

- формирует и утверждает требование к работодателям и их объединениям соответствующим органам власти, принимает решения о проведении всеобщих забастовок (стачек) на предприятиях отрасли и другие коллективные акции протеста;

- обращается в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников строительной отрасли;

- осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- для осуществления уставной деятельности получает информацию от работодателей о численности, составе работников, системе оплаты труда, среднемесячной заработной плате по категориям работников, задолженности по выплате заработной платы, показателях по охране труда, проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.;

- добивается от своих членов профсоюза: добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором; соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организаций; соблюдения трудовой дисциплины; выполнения установленных норм труда; соблюдения требований по охране труда и технике безопасности и др.

1.15.2. Российский Союз строителей:

- объединяет и координирует деятельность членов Объединения работодателей, направленную на укрепление и развитие материально-технической базы строительной отрасли России, повышение конкурентоспособности российских компаний по сравнению с зарубежными фирмами;

- участвует в разработке и содействует реализации федеральных и региональных государственных программ и проектов социально-экономического развития, участвует в формировании федеральной инвестиционной политики;

- содействует обобщению и распространению отечественного и мирового опыта в области капитального строительства, пропагандирует передовые технологии, прогрессивные методы труда и управления;

- совместно с Профсоюзом строителей России формирует Отраслевую политику в области оплаты труда, занятости, условий и охраны труда;

- является инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Отраслевого тарифного соглашения с Профсоюзом строителей России от имени своих членов Объединения работодателей;

- осуществляет контроль за выполнением настоящего Соглашения.

1.15.3. Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству:

- осуществляет функции по реализации государственной политики в сфере строительства и промышленности строительных материалов непосредственно и через подведомственные организации и при взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- содействует укреплению и развитию отраслевой системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению и реализации Отраслевого тарифного соглашения;

- проводит отраслевую социальную политику с участием Профсоюза и Объединения работодателей по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильем, организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий;

- принимает участие в разработке концепции эффективной отраслевой политики, направленной на повышение конкурентоспособности российских строителей на рынке труда;

- при осуществлении функции государственного заказчика федеральных целевых, научно-технических и инновационных программ участвует в ценовой политике в части определения затрат на оплату труда рабочих с учетом норм, установленных Отраслевым тарифным соглашением;

- обеспечивает участие представителей профсоюза и работодателей в работе заседаний коллегии, совещаниях, межведомственных комиссий, в проведении конкурсов на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии, организации и проведении профессионального праздника "День строителя", представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и др.

II. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

2.1. Приоритетным направлением в области оплаты труда на период действия Соглашения должно стать неуклонное повышение заработной платы в целях обеспечения устойчивого платежеспособного спроса и экономического стимула развития производства, а также осуществление мер по ликвидации и недопущению задолженности по заработной плате.

2.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного органа определяет систему заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, премии, стимулирующие доплаты и надбавки, а также соотношение их в размерах между категориями персонала предприятия.

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

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

2.4. Планирование, расходование средств фонда оплаты труда и оставшейся в распоряжении организации прибыли осуществляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе Положения и коллективного договора.

2.5. Минимальный размер оплаты труда (месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда) при работе в нормальных условиях труда отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших нормы труда устанавливается с 1 января 2005 года в организациях, находящихся на профобслуживании в Профсоюзе строителей России, не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, с учетом коэффициентов межотраслевых соотношений (таблица N 1).

Таблица N 1

Рабочие 1 разряда, занятые:	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР	Размер месячной тарифной ставки за соответствующий кв. (произведение прожиточного минимума,
-----------------------------	---	---

		межотраслевого коэффициента, величины индексации)
на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	1,0	
обслуживанием агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,16	
в основных производственных цехах цементных заводов и основных цехах предприятий по производству асбестоцементных изделий	1,05	
в организации по добыче и переработке нерудных строительных материалов:		
на подземных работах	1,50	
на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16	
в организациях по добыче и обогащению асбеста и графита:		
на подземных работах	1,75	
на открытых горных работах	1,33	
на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1,15	
в организациях других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности	1,0	

В связи с отсутствием новой нормативной базы по труду, адаптированной к рыночным условиям работы, коэффициенты межотраслевых соотношений в таблице N 1 приняты исходя из соотношения тарифных ставок рабочих различных отраслей в соответствии с Постановлением от 17 сентября 1986 г. N 1115 "О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства". Наряду с этим указанные соотношения могут быть установлены в соответствующем субъекте РФ на основе статистических данных о достигнутом уровне заработной платы рабочих, занятых на строительно-монтажных работах и предприятиях стройиндустрии.

2.6. В тех субъектах Российской Федерации, где величина прожиточного минимума трудоспособного населения оказалась ниже месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого на строительно-монтажных (ремонтно-строительных) работах, предусмотренного Отраслевым тарифным соглашением на IV кв. 2003 г. (2071 руб.), минимальная оплата труда (месячная тарифная ставка) устанавливается не ниже размера прожиточного минимума

трудоспособного населения по Российской Федерации с учетом коэффициентов межотраслевых соотношений (таблица N 1).

2.7. В организациях, где месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда ниже установленного настоящим Соглашением уровня, работодатели обязаны разработать программу по сближению ее до конца 2005 г., закрепив это в коллективном договоре.

2.8. Размеры месячных тарифных ставок (окладов) ежеквартально индексируются не менее чем на величину роста потребительских цен на товары и услуги (на основании данных Росстата).

2.9. В размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего 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 и социальные выплаты.

2.10. Тарифные ставки рабочих последующих разрядов и оклады работников других профессионально-квалификационных групп устанавливаются в коллективных договорах на основании межразрядных тарифных коэффициентов и соотношений между категориями работников.

В качестве рекомендации предлагается следующий тип изменения тарифных коэффициентов по 6-разрядной сетке.

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ И НА РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1	1,085	1,19	1,34	1,54	1,8

2.11. В организациях, применяющих тарифные ставки других отраслей, а также во вспомогательных производствах минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается в следующем порядке: определяется отношение месячной минимальной тарифной ставки, предусмотренной схемой тарифных ставок в соответствии с Постановлением от 17 сентября 1986 г. N 1115, к месячной минимальной тарифной ставке рабочего, занятого на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, определенной указанным Постановлением. Полученное соотношение умножается на минимальный размер месячной тарифной ставки, определенной настоящим Соглашением, с учетом индексации, произведенной на дату расчета.

2.12. В соответствии со ст. ст. 424, 746 Гражданского кодекса Российской Федерации и данным Соглашением подрядчик и заказчик вправе самостоятельно определять размер средств на оплату труда работников в договорных ценах на строительную продукцию (работы, услуги) в любых согласованных размерах, но не ниже предусмотренных Соглашением.

Аналогично определяется размер средств на оплату труда в ценах на продукцию (услуги) производственно-технического назначения промышленных предприятий.

При этом доля оплаты труда рабочих в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) не может быть ниже достигнутого уровня, а темпы ее должны соответствовать росту потребительских цен и повышению стоимости строительной продукции (работ, услуг) в соответствующем субъекте Российской Федерации. Кроме того, средства, высвобождающиеся за счет снижения ставки единого социального налога, работодателями направляются на повышение размера фонда оплаты труда работников.

2.13. Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и должностей служащим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.14. При разработке тарифных условий оплаты труда в организации возможны два подхода. В основу первого могут быть положены отдельные системы оплаты труда по категориям работников, система ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, включая руководителей, специалистов, технических исполнителей. Второй подход основан на применении условий оплаты труда в форме Единой тарифной сетки для всех категорий.

2.15. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников рекомендуется устанавливать разрыв между категориями 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников предприятия, не превышающий 4 - 6 раз.

2.16. Работодатель с учетом мнения профсоюзного органа через коллективный договор устанавливает гарантированную величину среднемесячной заработной платы по всем категориям персонала.

2.17. Должностной оклад руководителя государственного предприятия устанавливается в зависимости от величины тарифной ставки наименьшего разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором в данной организации, и не должен превышать 4-кратного размера тарифной ставки 1 разряда основной профессии при численности работников до 100 человек, увеличиваясь соответственно до 6, 8, 10, 12, 14, 16-кратного размера, при увеличении численности от 100 до 200, от 200 до 500, от 500 до 1000, от 1000 до 1500, от 1500 до 10000 и свыше 10000 человек.

Должностной оклад руководителя государственного предприятия повышается одновременно с увеличением тарифных ставок рабочих данной организации.

Руководителям государственных предприятий выплачивается вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности - доля от прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после расчетов с бюджетами всех уровней, которая не может превышать 12 должностных окладов.

2.18. Размеры оплаты труда руководителей внебюджетных организаций определяются по соглашению сторон трудового договора.

2.19. Оплата труда специалистов и служащих внебюджетных организаций осуществляется по должностным окладам, устанавливаемым организациями и предприятиями, исходя из имеющихся средств на эти цели.

2.20. Тарифная система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом. Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления.

2.21. К тарифным ставкам и должностным окладам в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами и условиями производства работ, предусмотренными в договорах подряда, могут устанавливаться надбавки и доплаты, к числу которых можно отнести:

- за тяжелые и вредные условия труда - до 12 процентов, за особо тяжелые и особо вредные условия труда - до 24 процентов;
- за подвижной и разъездной характер работ (соответственно, 30 - 40 процентов и 15 - 20 процентов);
- при выполнении работ вахтовым методом - 75 процентов;
- за работу в многосменном режиме (вечернее время - 25 процентов, в ночное время - 45 процентов);
- за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время в двойном размере. При этом согласно статье 99 Трудового кодекса работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится работником по инициативе работодателя;
- при производстве строительных работ в особых условиях в зимнее время на открытом воздухе и в неотапливаемых помещениях нормы затрат времени и оплаты труда повышаются на усредненные поправочные коэффициенты в зависимости от температурной зоны, месяца и группы работ. Порядок определения поправок указан в Общей части к ЕНИР-87 в приложении N 2.

Указанные надбавки и доплаты, а также премии, носящие систематический характер, включаются в себестоимость работ (продукции).

2.22. Премирование за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства устанавливается по соглашению сторон (заказчика и подрядчика). При этом могут использоваться показатели, содержащиеся в приложении к письму Минтруда СССР и Госстроя СССР от 10.10.91 N 1336-ВК/1-Д "Размеры средств на премирование за ввод в действие в срок объектов в процентах от сметной стоимости выполненных строительно-монтажных работ, начисляемых на стоимость работ в текущем уровне цен".

2.23. В целях стимулирования роста производительности труда и улучшения качества работы из фонда заработной платы в организации могут устанавливаться надбавки за профессиональное мастерство к тарифным ставкам в следующих размерах:

- для рабочих III разряда - до 12 процентов;
- IV разряда - до 16 процентов;

- V разряда - до 20 процентов;
- VI и более высоких разрядов - до 24 процентов.

2.24. Работодатель с учетом мнения профсоюзного органа выплачивает работникам вознаграждение за выслугу лет ежеквартально или ежемесячно в пределах общих годовых средств, направляемых на эти цели.

Рекомендуемый размер годового вознаграждения работника составляет:

при стаже работы от 1 до 3 лет	- 0,6;
от 3 до 5 лет	- 0,8;
от 5 до 10 лет	- 1,0;
от 10 до 15 лет	- 1,2;
свыше 15 лет	- 1,5-месячной тарифной ставки (должностного оклада).

Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет является приложением к коллективному договору.

2.25. При заключении коллективных договоров с учетом финансового состояния организации принимать меры по этапному повышению средней заработной платы работников.

2.26. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размер районных коэффициентов и процентных надбавок, а также порядок их применения устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2.27. Об изменениях существенных условий труда (систем и размеров его оплаты, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов, наименований должностей и других) работники должны уведомляться работодателями в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения этих изменений.

2.28. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями Соглашения, коллективного договора.

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

2.30. Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки.

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

2.32. При выдаче заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.33. 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 компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

2.34. В случае приостановки работы в порядке, установленном ст. 142 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан произвести работнику оплату за весь период приостановки работы в размере не ниже 2/3 средней заработной платы.

2.35. До погашения имеющейся просроченной задолженности по заработной плате перед работниками работодатель не вправе использовать денежные средства организации на цели, не связанные с производственной деятельностью.

2.36. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы.

III. Обеспечение занятости

Стороны договорились:

3.1. В целях защиты интересов отечественных подрядных организаций и товаропроизводителей:

- установить, что при подведении итогов подрядных торгов - конкурсов на выполнение работ, оказание услуг в строительстве для государственных нужд за счет бюджетных средств в случае равного количества баллов, полученных российской и иностранной фирмами, победителем признается российская подрядная организация;

- определить, что обязательным требованием к иностранным фирмам-победителям подрядных торгов является условие о передаче ими российским строительным организациям не менее 30 процентов общей стоимости работ, предусмотренной контрактом;

- рекомендовать государственным заказчикам и генеральным подрядчикам предусматривать при заключении и реализации государственных контрактов максимальное использование производимых в Российской Федерации строительных материалов, изделий и оборудования, отвечающих установленным требованиям по качеству, конкурентоспособных на внутреннем и внешнем рынках, за исключением случаев, когда аналогичные виды продукции в Российской Федерации не производятся или их применение экономически нецелесообразно;

- при прочих равных условиях преимущество предоставляется организациям, являющимся участниками настоящего Соглашения;

- не допустить в отрасли превышения уровня безработицы, рассчитанного по методике Международной организации труда (МОТ), более 7,5% в 2005 г., 7,0% в 2006 г., 6,0% в 2007 г.;

- обеспечить разработку и финансирование Отраслевой программы содействия занятости;

- ежегодно согласовывать с профсоюзом квоты на выдачу разрешения на привлечение и использование на строительном рынке труда в Российской Федерации иностранных работников из государств, с которыми установлены как визовая, так и безвизовая режимы въезда.

Работодатели:

3.2. Могут заключать срочные трудовые договоры только с работниками в порядке и на условиях, установленных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Предусматривают в коллективных договорах финансируемые мероприятия, направленные на сохранение и увеличение объемов работ, создание рабочих мест с достойной заработной платой, повышение квалификации, рост профессионального мастерства, переподготовку высвобождаемых работников, предоставление им льгот и компенсаций, не ниже установленных законодательством.

3.4. Обязаны при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику любую имеющуюся в организации работу, которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.5. Предупреждают работников организации персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата.

Имеют право с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор, не соблюдая двухмесячного срока, с формулировкой об увольнении по сокращению или в связи с ликвидацией с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере четырехмесячного среднего заработка.

3.6. Выплачивают при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере двойного среднего двухмесячного заработка, а также сохраняют ему средний месячный заработок на период трудоустройства не менее двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Средний заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по совместному решению работодателя и профсоюзного органа при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник не был трудоустроен.

3.7. Выплачивают лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, на период трудоустройства, но не менее шести месяцев, среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия.

3.8. Выплачивают работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

Коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении числа или штата работников организации предоставляется работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

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

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

Критериями массового увольнения работников являются:

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

- сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 15 и более человек при численности работников до 50 человек;

- 50 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 90 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 120 календарных дней.

3.10.1. Проводят с профсоюзными комитетами консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования, определяя это коллективным договором.

3.11. Производят увольнение работников предпенсионного возраста (58 лет - мужчин и 53 лет - женщин) только в исключительных случаях с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Работникам, уволенным по сокращению численности или штата за два года до назначения пенсии, стоящим на учете в службе занятости, за счет средств соответствующих организаций производятся ежемесячные выплаты пособий, размер которых соответствует разнице между пособием по безработице и средним заработком уволенного работника.

3.12. Сохраняют в соответствии с коллективными договорами работникам, высвобождаемым из организаций и предприятий в связи с сокращением численности или штата, после увольнения очередь на получение жилья, право пользования лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими в данной организации.

3.13. В случае принятия соответствующим органом решения о проведении процедуры банкротства организации своевременно информируют стороны Соглашения (ЦК профсоюза, Российский Союз строителей).

3.14. Удовлетворяют, в соответствии со ст. 64 Гражданского кодекса Российской Федерации, претензии работников по коллективному договору на определенную часть имущества ликвидируемой организации, до осуществления ими расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с профсоюзным органом работников, подписавшим коллективный договор.

3.15. Определяют необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд.

Проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяют с учетом мнения представительного органа работников.

Обязаны в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов трудовой деятельности.

3.16. Проводят с участием профсоюзной организации конкурсы профессионального мастерства среди работников основных специальностей.

3.17. Осуществляют, по согласованию с соответствующими профсоюзными организациями, прием иностранных рабочих и специалистов при наличии свободных рабочих мест на предприятии. Конкретные условия использования иностранной рабочей силы регулируются федеральными законами, отражаются в коллективных договорах и соглашениях.

3.18. Обязаны возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

3.19. Соблюдают требования, установленные законодательством, при обработке персональных данных работников и гарантии сохранения и защиты от разглашения этих данных.

IV. Условия и охрана труда

Стороны:

4.1. Осуществляют политику в области охраны труда в строительной отрасли в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 17.07.1999 N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Изучают и обобщают передовой отечественный и зарубежный опыт в области охраны труда.

4.3. Оказывают содействие подведомственным организациям в создании комитетов (комиссий) по охране труда, подборе и выборах уполномоченных профсоюза по охране труда, их обучении и аттестации.

4.4. Принимают участие в расследовании групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом и профессиональных заболеваний; анализируют причины производственного травматизма, профзаболеваний и принимают меры к их устранению и профилактике.

Работодатели обеспечивают:

4.5. Безопасные и здоровые условия труда и охрану труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об основах охраны труда в Российской Федерации", правилами, инструкциями по охране труда, условиями коллективного договора и настоящим Соглашением.

4.6. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в сроки, определенные требованиями нормативных правовых актов и коллективным договором, при непосредственном участии представителей профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии.

Результаты аттестации используются для разработки мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, а также обоснования представления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывают совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, включая его как приложение к коллективному договору.

4.7. Включение в коллективные договоры и соглашения мероприятий по охране труда, осуществления их финансирования в соответствии с федеральным и региональным законодательством об охране труда. Затраты на мероприятия по охране труда в расчете на

каждого работника должны составлять не менее суммы годового минимального размера оплаты труда.

4.8. Создание службы или введение должности специалиста охраны труда в организации.

4.9. Информирование работников о нормативных правовых требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, о существующем риске повреждения здоровья и существующих льготах и компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

4.10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (в т.ч. повышение квалификации), инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.11. Приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Нормативы обеспечения, сроки носки, списки профессий по обеспечению СИЗ прилагаются к коллективному договору.

4.12. Выдачу работникам бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда. Предоставление бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда. Перечень работ и профессий, дающих право на получение молока и др. равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания, прилагается к коллективному договору.

4.13. Не допускают применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и не проводилась их токсикологическая, санитарно-гигиеническая, медико-биологическая оценка.

В случае использования новых или не применявшихся в организации ранее вредных и (или) опасных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников и своевременно информировать об этом профсоюзный орган и работников предприятия.

4.14. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в случаях, предусмотренных законодательством, и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. При необходимости проводят вакцинацию от гриппа работников за счет средств предприятия, предусмотрев расходы в соглашении по охране труда. Список должностей и профессий, подлежащих вакцинации, определяется коллективным договором.

4.15. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.17. Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

4.18. Необходимые условия уполномоченным лицам по охране труда профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением на предприятии законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также организации их обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы. Обучение производить как за счет средств Фонда социального страхования, так и за счет средств предприятия.

Осуществляют доплату уполномоченным лицам профсоюза по охране труда в размере 20% от размера тарифной ставки (оклада), а также предоставляют им не менее 2-х часов в неделю для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора с сохранением заработной платы. В коллективных договорах может быть предусмотрен иной размер доплат и продолжительность времени освобождения от работы.

Совместно с профсоюзной организацией проводят ежегодный смотр-конкурс на звание "Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза" с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

4.19. Участие представителей профсоюза в организации и осуществлении административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда в соответствии с Методическими рекомендациями Госстроя России и ЦК профсоюза строителей России.

4.20. Профессиональную переподготовку работников в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

4.21. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

4.22. Обязательное исполнение постановлений по вопросам охраны труда и здоровья работников, принятых соответствующим органом профсоюза.

4.23. Рекомендуются организовывать на строительных объектах горячее питание для работников за счет средств предприятия.

Профсоюз:

4.24. Осуществляет силами Правовой и Технической инспекций труда общественный контроль за состоянием охраны труда в отрасли, в том числе выполнение условий соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах.

4.25. Организует и участвует в проведении различных конкурсов по улучшению условий труда в организациях на отраслевом уровне.

4.26. В установленном порядке согласовывает правила и инструкции по охране труда, контролирует их исполнение.

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

Федеральное агентство по строительству и ЖКХ:

4.28. Участвует в определении основных направлений и проведении единой государственной политики в области охраны труда.

4.29. Разрабатывает и реализует отраслевые целевые программы улучшения условий и охраны труда и контроль за их выполнением.

4.30. Осуществляет методическое руководство службами охраны труда в организациях строительного комплекса.

4.31. Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в строительстве в части проведения аккредитации отраслевых базовых экспертных центров и обучения членов аттестационных комиссий организаций.

4.32. Организует проведение обучения и проверку знаний по охране труда руководящих работников и специалистов отрасли.

4.33. Организует разработку, издание и распространение комплекта документов по охране и безопасности труда в строительстве и промышленности строительных материалов согласно заявкам организаций строительного комплекса.

4.34. Информировывает профсоюз о готовящихся нормативных актах и иных решениях по вопросам охраны труда.

4.35. Обеспечивает взаимодействие органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, Союза работодателей, профсоюза в реализации государственной политики в области охраны труда.

4.36. Организует отраслевую статистическую отчетность об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), работа в ночное время, а также работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством (ст. 91 - 99 ТК РФ).

5.3. Режим рабочего времени предприятия устанавливается с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации (гл. 16), правилами внутреннего распорядка организации, которые включаются в коллективный договор в качестве приложения.

5.4. Сверхурочная работа производится только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа данной организации не менее чем за сутки до начала работы.

5.5. При изменении существенных условий трудового договора - режима труда и отдыха, условий оплаты труда, места работы и др. - работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

5.6. Доставка работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта осуществляется служебным транспортом организации в соответствии с коллективным договором.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются периоды времени, предусмотренные ст. 121 Трудового кодекса, а также время простоя не по вине работника, оформленное в установленном порядке.

5.8. Все ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью 28 календарных дней.

Работодатель сверх ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, в том числе:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Кроме того, работодатель предоставляет работникам и другие дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством и коллективными договорами организаций.

Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах (соглашениях).

5.9. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по графику, учитывающему особенности деятельности организации и пожелания работников, утвержденному в порядке и сроки, установленные действующим законодательством, и являющемуся обязательным для исполнения работодателями (ст. 123 ТК РФ).

Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее чем за 3 дня до его начала.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Каждый работник в течение календарного года имеет право на три дня неоплачиваемого отпуска по болезни, который предоставляется по личному заявлению работника (в том числе устному - с последующей подачей письменного заявления) без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

5.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами.

VI. Социальные гарантии

6.1. Работодатель:

- своевременно и в полном объеме производит уплату единого социального налога и страховые взносы в пенсионные фонды;

- обеспечивает выплату работающим гражданам установленных законодательством пособий, связанных с рождением и воспитанием ребенка;

- одному из родителей, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы;

- принимает меры по сохранению и содержанию находящихся в ведении работодателя лечебно-оздоровительных учреждений (поликлиники, больницы, санатории-профилактории, пансионаты, дома и базы отдыха, детские оздоровительные лагеря и др.).

6.2. Работодатель и профсоюз:

- осуществляют контроль за правильностью расходования средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

6.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.

6.4. При заключении коллективных договоров по решению сторон могут устанавливаться за счет средств работодателя с учетом финансовых возможностей следующие дополнительные по сравнению с законодательством льготы и социальные гарантии:

6.4.1. Увеличение размеров возмещения ущерба, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работникам, получившим увечье (профзаболевание) в период их работы в данной организации при каждом повышении тарифных ставок и окладов работников предприятия.

6.4.2. Компенсация работникам расходов на лечение, протезирование зубов, оплату путевок на санитарно-курортное лечение, оздоровление детей.

6.4.3. Выделение финансовых средств из фондов предприятий (организаций) в размере до 1,4% от фонда заработной платы для приобретения и оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

6.4.4. Выделение финансовых средств, предоставление кредитов на приобретение жилой площади работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

Постановка на учет и предоставление жилой площади в организациях осуществляется на основании действующего законодательства и коллективных договоров.

6.4.5. Частичная или полная оплата жилья и коммунальных услуг.

6.4.6. Выплата единовременной материальной помощи работникам в связи с уходом на пенсию за многолетний добросовестный труд в следующих размерах при стаже работы в отрасли:

- 10 лет - месячный заработок;
- с 10 до 15 - 2-месячный заработок;
- с 15 до 20 - 3-месячный заработок;
- с 20 до 25 - 4-месячный заработок;
- с 25 до 30 - 5-месячный заработок;
- свыше 30 лет - 6-месячный заработок.

6.4.7. Предоставление различных видов социальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам отрасли: надбавок к пенсиям, единовременных пособий, бесплатное обеспечение топливом и др.

6.4.8. В случае гибели работника на производстве его семье:

- оплата расходов, связанных с погребением;
- выплата единовременного пособия в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка погибшего;
- выплата каждому члену семьи, находившемуся на иждивении погибшего, единовременного пособия в размере годового заработка.

Единовременное пособие выплачивается родным и близким в зависимости от финансовых возможностей организации.

6.4.9. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей:

- выплата семье умершего, проживавшей с ним, единовременного пособия в размере среднемесячного заработка умершего.

VII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Труд женщин:

7.1. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

7.2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщина должна быть в письменной форме ознакомлена работодателем (представителем работодателя) со своим правом отказаться от работы.

7.3. Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, проходят с их согласия обучение с целью повышения квалификации или переподготовку при условии перевода на другое место работы. На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок.

7.4. Работодатель, при наличии производственной возможности, беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, создает условия для работы по гибкому (индивидуальному) графику.

7.5. Не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими (за исключением случаев, определенных законодательством).

7.6. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери, выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты, фиксируемые в коллективном договоре, в размерах, превышающих установленные законодательством.

7.7. Работодатель обеспечивает бесплатное или льготное содержание в детских дошкольных организациях и оздоровительных лагерях детей из малообеспеченных семей.

Критерии малообеспеченности семьи определяются коллективным договором.

Размер помощи, ее периодичность и форма оказания устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа организации.

7.8. Одному из родителей детей, обучающихся в младших классах, в День знаний (1 сентября) предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Условия предоставления и размер оплаты определяются коллективным договором.

7.9. В коллективном договоре может быть предусмотрен иной порядок предоставления льгот.

Труд молодежи:

7.10. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

7.11. Для молодых рабочих, поступивших в организацию по окончании общеобразовательных школ, ПТУ, а также прошедших обучение на производстве, работодатель с учетом мнения профоргана устанавливает пониженные нормы выработки.

7.12. Запрещается применение труда в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями, на подземных работах, переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные нормы, а также привлекать к ночным и сверхурочным работам.

7.13. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

7.14. Предусматривается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также для возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву.

7.15. Гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, предоставляется материальная помощь в размерах, определяемых коллективным договором.

7.16. Предусматриваются средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым семьям. Размеры займов (ссуд) и сроки их погашения определяются коллективным договором.

7.17. Производится ежемесячная доплата к стипендии студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленным на учебу организациями, в зависимости от успеваемости, на условиях, определенных коллективным договором.

7.18. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

VIII. Развитие социального партнерства

Стороны договорились:

8.1. Проводить взаимные консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в строительном комплексе Российской Федерации, а также нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

8.2. Участвовать в работе комиссий по вопросам размещения на конкурсной основе заказов для федеральных государственных нужд, привлечения и использования иностранной рабочей силы, приватизации и осуществления процедуры банкротства предприятий отрасли, реструктуризации долгов и решения других проблем, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

8.3. Оказывать практическую помощь предприятиям отрасли в реализации Соглашения и коллективных договоров.

8.4. Совершенствовать механизм обеспечения социальных гарантий работников строительства и промышленности строительных материалов.

8.5. Установить единые сроки заключения коллективных договоров и соглашений: на федеральном уровне - август - декабрь, на уровне субъектов Российской Федерации - сентябрь - январь, на уровне предприятия - ноябрь - февраль.

8.6. По итогам года рассматривать на совместных заседаниях коллегиальных органов сторон ход выполнения соглашения на основе Примерного перечня основных показателей, характеризующих выполнение Соглашения (приложение N 1) <*>.

<*> Не приводится.

IX. Обязательства профсоюза

Профсоюз:

9.1. Строит свои отношения с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, местного самоуправления в соответствии с законодательством, своими уставами на основе социального партнерства, коллективных договоров и соглашений.

9.2. Способствует снижению социальной напряженности в организациях, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы организаций.

9.3. Требует от членов профсоюза соблюдения правил трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

9.4. Проводит в соответствии со своими уставами работу по защите трудовых прав и интересов членов профсоюза и работников организаций.

9.5. Участвует в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.7. Участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявляет работодателям требования, организует и проводит в соответствии с федеральными законами забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

9.8. Вносит на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

9.9. Участвует на паритетных началах в управлении государственными внебюджетными социально-страховыми фондами, а также осуществляет контроль за их выполнением.

9.10. Обращается по просьбе членов профсоюза, а также по своей инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав в КТС, прокуратуру, Федеральную инспекцию труда и другие организации в случае нарушения законодательства о труде.

9.11. Организует и проводит оздоровительные мероприятия членов профсоюза и их семей.

9.12. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, физической культуры и спорта.

9.13. Обеспечивает территориальные организации профсоюзов методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав работников.

9.14. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров.

9.15. Обобщает и распространяет практику работы территориальных организаций профсоюзов в условиях экономической реформы.

9.16. Осуществляет контроль за соблюдением жилищно-бытового обслуживания работников предприятий.

9.17. Предоставляет членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам, адвокатскую помощь в случаях рассмотрения трудовых споров в суде.

9.18. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств.

9.19. Издает профсоюзную газету "Российский строитель". Организует на ее страницах публикации по вопросам социальной защиты работников, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья работников отрасли.

9.20. Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации учреждает премию, присваивает звание "Лауреат премии профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации" с вручением диплома, почетного знака и денежной премии работникам, принимающим активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и за высокие достижения в труде.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатели:

10.1. Содействуют деятельности выборных профсоюзных органов в организациях любой организационно-правовой формы.

10.2. Обязаны безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3. Безвозмездно предоставляют в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

10.4. Представляют профсоюзным органам необходимую информацию о ходе выполнения соглашений и коллективных договоров.

10.5. Предоставляют профсоюзным органам статистическую отчетность, в том числе данные о размерах прибыли, рентабельности, количестве работающих, средней зарплате за отчетный период по категориям работающих, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-экономическим вопросам.

10.6. Обеспечивают финансирование расходов по содержанию и эксплуатации оздоровительно-профилактических, культурно-спортивных учреждений, находящихся на балансе организаций, включая содержание штатного персонала.

10.7. Могут предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы работникам. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

10.10. Перечисляют в случаях, предусмотренных коллективным договором, на расчетные счета первичной профсоюзной организации денежные средства для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда.

10.11. Производят перечисление членских профсоюзных взносов на счета профсоюзной организации в случае банкротства организации.

10.12. Обеспечивают работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам организации в соответствии с коллективным договором.

10.13. Распространяют на работников, занятых на объектах соцкультбыта (клубы, стадионы, профилактории, спорткомплексы и др.), финансируемых полностью или частично за счет профсоюзного бюджета, социально-бытовые и трудовые льготы, все виды материального стимулирования труда соответствующего трудового коллектива.

10.14. Обеспечивают в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 52, 53), иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором участие работников и представителей профсоюза в управлении организацией (совете директоров, правлении, учете мнений, проведении консультаций, получении информации, обсуждении вопросов о работе организации, разработке и принятии коллективного договора и т.д.).

10.15. Предусматривают участие представителей профсоюзных органов в работе общих собраний (конференций) трудового коллектива по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе трудовых арбитражей, при разрешении трудовых споров, конфликтов, возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законом прав.

10.16. Обеспечивают членам профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, участие в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также в работе выборных органов предприятия. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени их участия в указанных мероприятиях за счет средств работодателя определяются коллективным договором.

10.17. Гарантируют при смене собственника организации или ее реорганизации (слияния, разделения, преобразования) осуществление полномочий выборного профсоюзного органа до его переизбрания. Продолжение полномочий подтверждается протоколом собрания (конференции) трудового коллектива.

XI. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

11.1. Отношения сторон в процессе реализации настоящего Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях".

Стороны договорились:

11.2. Выполнение условий Отраслевого тарифного соглашения рассматривать на совместном заседании коллегиальных органов Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, Российского Союза строителей с участием Федерального агентства по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству совместно с заинтересованными организациями за год.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.4. Работодатели обязаны по запросу представителей работников представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.

11.5. Для осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения и предоставления взаимной информации стороны назначают ответственных лиц.

11.6. По всем вопросам, связанным с выполнением условий Соглашения, стороны вправе обратиться в Комиссию по заключению Соглашения.

11.7. При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения Комиссия в письменной форме делает представление лицам, подписавшим данное Соглашение. Стороны обязаны, не позднее чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу представления Комиссии и принять решение в письменном виде.

При условии выполнения обязательств настоящего Соглашения Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации обязуется воздерживаться от объявления забастовок и вовлечения в них членов профсоюза.

Председатель Профсоюза
работников строительства
и промышленности
строительных материалов
Российской Федерации
Б.А.СОШЕНКО

Президент Российского
Союза строителей
В.Н.ЗАБЕЛИН

Руководитель Федерального
агентства по строительству
и жилищно-коммунальному
хозяйству
Российской Федерации
В.А.АВЕРЧЕНКО

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 8/05-07.

Руководитель Федеральной
службы по труду и занятости
М.А.ТОПИЛИН
2 марта 2005 года
