

**РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
НА 2022-2024 ГОДЫ**



Казань, 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Республиканское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, определяющим на республиканском уровне общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями строительной отрасли и промышленности строительных материалов и устанавливающим общие условия оплаты труда, условия содействия занятости работников и развития рынка труда, дополнительные трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства строительной отрасли.

Соглашение заключается на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Республики Татарстан от 26 июля 2004 года № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства, постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан», Федерального отраслевого Соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020-2023 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Татарстанской республиканской организации «Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации» (Профсоюз строителей России) (далее ТРО (Профсоюз строителей России)).
- работодатели в лице их представителя – Республиканского отраслевого объединения работодателей «Союз строителей Республики Татарстан» (далее Союз строителей РТ).
- орган исполнительной власти Республики Татарстан, осуществляющий функции по реализации государственной политики в сфере строительства, градостроительства и промышленности строительных материалов Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан (далее Министерство строительства, архитектуры и ЖКХ РТ).

1.3. Целью настоящего Соглашения является договоренность сторон о взаимодействии между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти в рамках системы социального партнерства в вопросах регулирования социально-трудовых отношений работников отрасли.

Стороны признают, что нормы Соглашения обязательны к применению и должны учитываться при заключении коллективных договоров, а также при разрешении трудовых споров (конфликтов) в организациях всех форм собственности. Соглашение является основой для трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей.

В организациях могут заключаться иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

1.4. Соглашение действует в организациях, осуществляющих деятельность в строительстве, архитектуре, проектировании, инженерных изысканиях, промышленности строительных материалов, осуществляющих добычу строительных материалов (в том числе, щебня, гипса, песка, глины), осуществляющих производство цемента, металлических конструкций, теплоизоляционных, стеновых материалов (в том числе керамических стеновых материалов и стеклянных волокон, строительных пенопластов, теплоизоляционных бетонов, иных строительных материалов), а также организациях, оказывающих им сервисные, транспортные, научные, образовательные услуги. Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными. Основной вид деятельности организаций определяется на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц.

1.5. Действие Соглашения распространяется на:

1.5.1. работодателей, являющихся членами Союза строителей РТ;

1.5.2. работодателей, не являющихся членами Союза строителей РТ, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

1.5.3. работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в том числе не предоставивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ));

1.5.4. всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие Соглашения

В целях реализации п.1.5.4 стороны договорились опубликовать текст настоящего Соглашения и предложение о присоединении к нему на официальных сайтах ТРО (Профсоюз строителей России), Союза строителей РТ, Министерства строительства, архитектуры и ЖКХ РТ.

Стороны берут на себя обязательство довести текст настоящего Соглашения в течение 14 дней со дня его подписания:

- ТРО (Профсоюз строителей России) - до объединяемых им профсоюзных организаций;

- Союз строителей РТ - до организаций, являющихся его членами;

- Министерство строительства, архитектуры и ЖКХ РТ - до организаций строительного комплекса, кроме входящих в Союз строителей РТ.

1.6. 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.).

1.7. Прекращение членства в Союзе строителей РТ не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

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

1.8. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением.

В случае реорганизации организации - работодателя выполнение обязательств по настоящему Соглашению возлагается на ее правопреемника.

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

1.10. Коллективные и трудовые договоры в организациях отрасли, независимо от их

организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, ограничивать или снижать уровень их прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением

1.11. В период действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, не ухудшающие права и интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

1.12. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатели:

2.1.1. Принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

2.1.2. Принимают меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы;
- роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих организаций;
- здоровых и безопасных условий труда;
- занятости работников;
- повышения квалификации и профессионального роста работников;
- корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.1.3. При заключении, изменении настоящего Соглашения, иных соглашений в сфере социально-трудовых отношений уведомляют работников о заключении и содержании соглашений (в т.ч. об условиях труда, компенсациях за вредные, опасные и иные особые условия труда, гарантиях при увольнении и т.д.).

2.1.4. При приеме на работу обеспечивают ознакомление новых работников с действующими соглашениями в сфере социально-трудовых отношений, коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к социально-трудовым правам и функциям работников до подписания трудового договора.

2.1.5. По запросу представителей работников представляют полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений, не позднее 7 календарных дней с момента получения такого запроса.

2.1.6. Обеспечивают участие представителей работников в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

2.1.7. Заключают коллективные договоры с работниками в лице первичных профсоюзных организаций и не реже одного раза в год отчитываются перед работниками о ходе их выполнения. Обеспечивают предварительное согласование коллективных договоров с вышестоящей профсоюзной организацией, а также их уведомительную регистрацию в

соответствующем органе по труду.

2.1.8. По предложению профсоюзной организации, при наличии финансовых возможностей, заключают с первичными профсоюзными организациями Соглашения о дополнительных, к предусмотренным коллективным договорам, социальных льготах и гарантиях работникам - членам профсоюза.

2.1.9. В случае ухудшения финансового состояния предприятия (организации), а также в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций в целях выработки совместных мер по стабилизации ситуации и защите работников привлекают выборный орган первичной профсоюзной организации к консультациям.

2.1.10. Не препятствуют инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.11. Предприятие (организация) вправе изыскивать и направлять в соответствии с коллективным договором исходя из своих финансовых возможностей средства на строительство и приобретение жилья для работников, нуждающихся в жилых помещениях, частичную или полную оплату расходов работников на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и общежития для работников, категории которых устанавливаются коллективным договором.

2.1.12. Совместно с Профсоюзом организуют, а также финансируют проведение конкурсов по условиям и охране труда, лучшую организацию (строительную, монтажную, промышленности строительных материалов, проектную, автотранспортную), лучшего по профессиям, ежегодных спартакиад, смотров художественной самодеятельности.

Союз строителей РТ:

2.1.13. Объединяет и координирует деятельность членов Союза строителей РТ, направленную на укрепление и развитие материально-технической базы строительной отрасли республики, повышение конкурентоспособности республиканских организаций по сравнению с зарубежными фирмами;

2.1.14. Совместно с ТРО (Профсоюз строителей России) формирует отраслевую политику в области оплаты труда, занятости, условий и охраны труда;

2.1.15. Содействует обобщению и распространению отечественного и мирового опыта в области капитального строительства, пропагандирует передовые технологии, прогрессивные методы труда и управления;

2.1.16. Является участником коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Отраслевого соглашения с ТРО (Профсоюз строителей России) от имени членов Союза строителей РТ;

Осуществляет контроль и принимает меры по выполнению настоящего Соглашения, предоставляет в ТРО (Профсоюз строителей России) информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров в целях подготовки, заключения и изменения Соглашения, контроля за выполнением его условий;

2.1.17. Доводит до ТРО (Профсоюз строителей России) имеющуюся у него информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства;

2.1.18. Совместно с ТРО (Профсоюз строителей России), Министерством строительства, архитектуры и ЖКХ РТ организует отраслевые конкурсы профессионального мастерства

среди рабочих основных профессий отрасли «Лучший по профессии», «На лучшую строительную площадку», «На лучшую строительную организацию отрасли по охране труда».

2.2. Работники:

2.2.1. Принимают меры, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, способствуют повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли как факторам, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

2.2.2. Воздерживаются от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями принятых на себя обязательств.

2.2.3. Соблюдают требования охраны труда.

2.2.4. Соблюдают дисциплину труда.

2.2.5. Бережно относятся к имуществу работодателя.

ТРО (Профсоюз строителей России):

2.2.6 Осуществляет в порядке, установленном законодательством, силами правовой и технической инспекций труда общественный контроль за состоянием охраны труда в строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов, осуществлением работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, предотвращению аварий на опасных производственных объектах;

2.2.7. Защищает членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы ежемесячно, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда.

2.2.8. Совместно с социальными партнерами организует и участвует в проведении конкурсов по улучшению условий труда в организациях;

2.2.9. Участвует в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном ст.ст.212 и 372 Трудового кодекса РФ;

2.2.10. Участвует в комиссии по проведению СОУТ и оказывает консультационную помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных, опасных и иных особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах; предоставляет членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам; оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

2.2.11. Организует обучение, подготовку, переподготовку профсоюзных кадров, технических инспекторов труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов, обеспечивает первичные организации профсоюзов методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав работников;

2.2.12. Для осуществления уставной деятельности получает информацию от работодателей и их объединений 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, о состоянии и развитии системы социального партнерства (о проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников и т.д.);

2.2.13. Координирует деятельность первичных организаций профсоюза на основе законодательства Российской Федерации и Устава профсоюза строителей России по защите коллективных, социально-трудовых прав и интересов работников отрасли;

2.2.14. Ведет коллективные переговоры на республиканском уровне по разработке, заключению и изменению Отраслевого Соглашения с объединением работодателей (Союз строителей РТ) и с органом исполнительной власти Республики Татарстан, осуществляющим функции по реализации государственной политики в области строительства и промышленности строительных материалов (Министерство строительства, архитектуры и ЖКХ РТ), от имени членов профсоюза организует контроль за его выполнением;

2.2.15. 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.

Первичные профсоюзные организации:

2.2.16. В соответствии с действующим законодательством проводят работу по защите прав, экономических, трудовых и социальных гарантий работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и занятости населения, о профсоюзах, коллективного договора, а также настоящего Соглашения в организациях отрасли, независимо от их подчиненности, организационно-правовых форм и форм собственности.

2.2.17. Способствуют реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы организаций, строят свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

2.2.18. Обобщают и распространяют положительный опыт работы трудовых коллективов и профсоюзных комитетов в новых экономических условиях, совместно с работодателями организуют смотры-конкурсы профессионального мастерства в коллективах.

2.2.19. Пропагандируют положительный опыт работы профсоюза в печати, на радио и телевидении, семинарах и совещаниях, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», регулярно предоставляют актуальную информацию для публикации на сайте, аккаунтах и страницах ТРО (Профсоюз строителей России)

2.2.20. Активизируют работу по усилению мотивации профсоюзного членства.

2.3. Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства РТ.

2.3.1. Осуществляет функции по реализации государственной политики в сфере строительства и промышленности строительных материалов непосредственно через организации, с которыми взаимодействует и с органами исполнительной власти муниципальных образований Республики Татарстан;

2.3.2. Взаимодействует с ТРО (Профсоюз строителей России) и Союзом строителей РТ в рамках системы социального партнерства путем участия в переговорах по

заключению и реализации настоящего Соглашения;

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Стороны договорились:

В целях обеспечения устойчивого платежеспособного спроса и экономического стимула развития строительной отрасли приоритетным направлением при решении вопросов оплаты труда работников на период действия настоящего Соглашения считать обеспечение достойной и справедливой заработной платы, доведение минимальной заработной платы до уровня минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи в Республике Татарстан, рост реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих организаций, а также осуществление мер по ликвидации и недопущению задолженности по заработной плате.

3.2. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов 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, а также с учетом коэффициента инфляции в соответствующем субъекте Российской Федерации и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) согласно приложению 1 к Соглашению.

3.3. Примерный расчет минимального размера месячной тарифной ставки рабочего I разряда приведен в приложении 2 к Соглашению. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих для рабочих последующих разрядов, занятых на строительномонтажных и ремонтно-строительных работах, устанавливается в коллективных договорах на основании межразрядных тарифных коэффициентов по 8-разрядной сетке, приведённых в приложении 3 к Соглашению.

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

3.5. 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, и иные компенсационные и социальные выплаты.

3.6. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.ст. 152, 153 Трудового кодекса РФ.

3.7. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке работника должна составлять не менее **65** процентов, без учета надбавок и доплат при условии выполнения норм труда.

3.8. При использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда работнику гарантируется выплата минимального размера оплаты труда, предусмотренного Соглашением, примерный расчет минимального размера оплаты труда в таком случае приведен в приложении 5 к Соглашению.

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.

3.9. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатели обязаны обеспечить ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (по данным Росстата) в организациях всех форм собственности. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (должностным окладам) и сдельным расценкам.

Сроки, порядок и размер индексации заработной платы устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. Уровень оплаты труда при расчете договорных цен на строительство объектов за счет бюджетных средств должен быть не ниже средней фактической оплаты труда в регионе работников, занятых в строительстве при других источниках его финансирования.

3.11. В соответствии с положениями гражданского законодательства подрядчик и заказчик вправе самостоятельно, по согласованным расчетам, определять размер средств на оплату труда работников, занятых в основной деятельности, в свободных (договорных) ценах на строительную продукцию (работы, услуги), но не ниже размеров, предусмотренных настоящим Соглашением. При этом рекомендуется закреплять долю оплаты труда в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) в размере не ниже 20 - 22%.

3.12. В целях недопущения крайней дифференциации заработной платы работников в коллективных договорах организаций рекомендуется устанавливать разрыв между категориями 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников организаций, не превышающий 4-5 раз.

Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих.

3.13. Рекомендуется фиксировать среднюю заработную плату рабочих в организации на уровне не ниже пятикратной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Республике Татарстан.

3.14. При временном приостановлении работы организации по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера работодатель вправе разрешить работникам не присутствовать на рабочем месте. Порядок применения данного пункта следует устанавливать в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. При этом работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда:

- 1 степени (класс 3.1), установить не менее 12 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

- далее увеличивать размер повышения оплаты труда не менее чем на 3 % за каждую степень вредности выше класса 3.1

- минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (класс 4) не менее 24 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.16.К тарифным ставкам (окладам) работников в соответствии с коллективным договором устанавливаются следующие надбавки и доплаты:

3.16.1 за каждый час работы в ночное время не менее 50% тарифной ставки (оклада) работника;

3.16.2. устанавливать в коллективном договоре конкретный размер доплаты к тарифной ставке (окладу) работника за каждый час работы в вечернее время;

3.16.3. за каждый час сверхурочной работы не менее 100% тарифной ставки (оклада) работника;

3.16.4. за профессиональное мастерство:

- для рабочих III разряда - до 12%;

- для рабочих IV разряда - до 16%;

- для рабочих V разряда - до 20%;

- для рабочих VI и более высоких разрядов - до 24% месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.16.5. за классность водителям автомобилей - на основании утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюза Положения о порядке присвоения классности водителям автомобилей и начислении надбавки за классность;

3.16.6. за подвижной, разъездной характер работ и при вахтовом методе производства работ. Размеры и порядок возмещения расходов, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета», ст.168 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета».

3.16.7. в период особо сложных метеоусловий (морозы, метели, заносы) на работах, выполняемых на открытом воздухе, рабочим-повременщикам повышать тарифную ставку (оклады) на 10%, рабочим-сдельщикам понижать на 10% установленные нормы выработки;

3.16.8. другие в предусмотренных действующими нормативами размерах (районный коэффициент и пр.).

3.17. Работодателям рекомендуется ежегодно выплачивать работникам вознаграждение за выслугу лет в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 0,6;

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,8;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 1;

- при стаже работы от 10 до 15 лет - 1,2;

- при стаже работы свыше 15 лет - 1,5 месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.18.Работодатель обязан обеспечивать права, в том числе на получение заработной платы работников, занятых на сезонных работах. В этих целях:

-при размещении информации (наличии вакансий) о привлечении работников раскрывать

структуру заработной платы с указанием условий получения компенсационных и стимулирующих выплат, отражать условия труда и проживания работников, прибывающих из другой местности, четко формализовать требования к квалификации работника;

-при привлечении сезонных работников в труднодоступных отдаленных местностях в трудовых договорах указывать условия, связанные с переездом из другой местности и с возвращением к месту проживания при окончании срока трудового договора и при досрочном расторжении трудового договора в зависимости от оснований его расторжения;

-при наличии финансовых возможностей устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом возмещение расходов, связанных с переездом работника из другой местности к месту выполнения сезонных работ и возвращением к месту проживания;

- предусматривать условия, направленные на предоставление сезонным работникам дополнительных гарантий в труднодоступных отдаленных местностях с учетом отраслевой специфики.

3.19.Премирование работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в организациях устанавливается на основании Положения «О порядке премирования», утверждённого с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации и являющегося приложением к коллективному договору или отдельным нормативным актом.

При этом могут использоваться показатели, содержащиеся в приложении к письму Минтруда СССР № 1336-ВК и Госстроя СССР № 1-Д от 10 октября 1991 г. «Размеры средств на премирование за ввод в действие в срок объектов в процентах от сметной стоимости выполненных строительно-монтажных работ».

Работодателям рекомендуется устанавливать размер средств на премирование работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в соответствии с приложением к письму Минтруда СССР № 1336-ВК и Госстроя СССР № 1-Д от 10 октября 1991 г. «Размеры средств на премирование за ввод в действие в срок объектов в процентах от сметной стоимости выполненных строительно-монтажных работ».

3.20. Формы и системы оплаты труда с указанием условий премирования и депремирования работников следует закреплять в коллективных договорах.

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

3.22. Работодатель принимает меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы в соответствии со ст. 142 ТК РФ (не реже, чем каждые полмесяца), по недопущению применения «теневых» схем оплаты труда и несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ)

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.23. В случаях, когда у организации отсутствуют финансовые возможности для выполнения условий настоящего Соглашения, связанных с оплатой труда работников, работодателю совместно с профсоюзной организацией рекомендуется разработать поэтапный план реализации Соглашения, который следует закрепить в коллективном договоре. Информация о такой организации и наличии плана должна быть доведена до сторон Соглашения.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны:

4.1.1. Оказывают содействие организациям в разработке социальных программ и планов развития персонала, направленных на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала, повышение конкурентоспособности работников на рынке труда на основе из непрерывного профессионального развития;

4.1.2. Способствуют включению в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на увеличение числа эффективных рабочих мест, развитие внутрипроизводственного обучения персонала, повышение квалификации, прохождение сертификации квалификаций, активное опережающее и профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению и содействие им в трудоустройстве.

Добиваются включения в коллективные договоры положений по ограничению привлечения работодателями сторонних организаций и их работников на какие-либо работы, выполнение которых возможно силами штатных работников, проводят информационно-разъяснительную работу о сущности «заёмного труда» и его последствиях для работников

4.2. Работодатели стремятся проводить в организациях политику, основанную на принципах поддержания высокого уровня квалификации работников, повышения результативности и эффективности их деятельности, осуществляют меры по созданию внутрифирменной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

4.3. Работодатели обеспечивают непрерывное профессиональное развитие работников, в том числе на рабочих местах, реализуют 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 определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.4. Работодатели осуществляют привлечение и использование иностранной рабочей силы в организациях строительной отрасли при отсутствии рабочей силы из числа граждан Российской Федерации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Работодатели должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, 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.

4.6. Работодатели, совместно с профсоюзными организациями, используют внутрипроизводственные резервы организаций для сохранения рабочих мест, снижения уровня безработицы, в этих целях:

- отказываются от привлечения к сверхурочным работам (или сокращают их количество), к работам в выходные и праздничные дни;
- не осуществляют прием на работу новых работников в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, за исключением случаев, когда работники, подлежащие увольнению, отказались от предложенной работодателем работы (вакантных рабочих мест (должностей) или их квалификация не соответствует требованиям имеющихся вакансий);
- расторгают трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.
- обеспечивают профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий;
- уменьшают число увольняемых работников за счет перепрофилирования производства с обучением работников новым профессиям;
- принимают другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, внутрипроизводственное перемещение и перевод работников на другую работу с их согласия и т.д.);
- не принимают на работу новых работников на должности, на которые могут быть трудоустроены высвобождаемые работники в соответствии с их квалификацией;
- принимают меры по повышению занятости работников за счет выполнения собственными силами работ, ранее выполнявшихся подрядными организациями;
- не допускают массового увольнения работников до принятия мер по организации их участия в общественных работах, профессиональной переподготовке;
- предоставляют органам государственной службы занятости информацию о возможности предоставления рабочих мест в целях организации общественных работ для работников, находящихся под риском увольнения (в том числе иных организаций), безработных граждан;
- ограничивают использование иностранной рабочей силы, за исключением работников узких специальностей, которые не подготавливаются образовательными

учреждениями Республики Татарстан либо имеются на рынке труда в ограниченном количестве;

4.7. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 № 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.).

4.8. В случае реорганизации или ликвидации организации работодатели обязаны:

4.8.1. уведомить работников о принятии решения о ликвидации, реорганизации (ее форме) и примерных сроках проведения;

4.8.2. известить выборные органы профсоюзной организации о предстоящей реорганизации или ликвидации;

4.8.3. предоставить выборным органам профсоюзной организации информацию о решении по реорганизации или ликвидации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, а также информацию о графике мероприятий проведения реорганизации или ликвидации.

4.9. При принятии решения о ликвидации организации или о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктами 1 и 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан:

4.9.1. одновременно с предупреждением о предстоящем высвобождении (не позднее, чем за 2 месяца до увольнения) предложить работнику перевод на другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации, опыту работы и состоянию здоровья работника (в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу). Вакантные должности (работа) предлагаются работодателем неоднократно по мере их появления. При этом в течение срока предупреждения об увольнении работник, подлежащий увольнению, имеет право на первоочередное предложение образовавшегося вакантного места по сравнению с другими претендентами.

Среди работников, подлежащих увольнению по п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, право на первоочередное предложение образовавшегося вакантного места имеет работник с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.9.2. предоставить увольняемому работнику информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях организации-работодателя, в том числе расположенных в другой местности;

4.9.3. предоставить работнику время для поиска работы, но не менее 1 дня в неделю. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

4.9.4. не допускать в течение календарного года одновременного увольнения работников, являющихся членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников.

4.9.5. работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении, также увеличивается размер оплаты труда, в случае ее увеличения в целом по организации.

4.9.6. преимущественным правом остаться на рабочем месте при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, могут

воспользоваться и другие категории работников, при условии наличия соответствующего перечня в коллективном договоре.

4.9.7. в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

4.9.8. представить профсоюзной организации информацию о предполагаемом количестве и категориях (профессиях, должностях, поле, возрасте, семейном положении) увольняемых работников;

4.9.9. представить профсоюзной организации проект мероприятий по содействию занятости увольняемых работников с указанием размера средств, которые работодатель готов выделить на проведение таких мероприятий.

4.10. При массовых увольнениях работодатели совместно с соответствующими профсоюзными организациями разрабатывают комплекс мер, направленных на снижение уровня безработицы в отрасли или в регионе, которые в том числе могут включать:

4.10.1. профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий через Центры занятости населения.

4.10.2. оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;

4.10.3. перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

4.10.4. приватизация предприятий;

4.10.5. другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри организации и так далее).

4.11. Критериями массового увольнения (высвобождения) являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

4.11.1. ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

4.11.2. сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.13. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.14. В коллективном договоре, трудовом договоре работникам, увольняемым по вышеуказанным основаниям, рекомендуется устанавливать выходные пособия на период трудоустройства в следующем размере:

4.14.1. работникам предпенсионного возраста (не более пяти лет до выхода на пенсию по старости в том числе досрочно или по выслуге лет):

- при увольнении в связи с ликвидацией организации выходное пособие в размере не менее 150 % среднего заработка;

- при увольнении по сокращению численности или штата работников организации на основании договорённости с ними одну из следующих мер социальной защищённости:

- - выплату за счёт средств организации разницы между пособием по безработице и средним заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законом;

- - выплату за счёт средств организации ежемесячного пособия в размере страховой пенсии до достижения неработающим работником пенсионного возраста, установленного законом.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены иные меры социальной поддержки работников предпенсионного возраста.

4.15. В целях реализации дополнительных мер по социальной защите высвобождаемых работников, работодателям необходимо:

- сообщать в письменной форме в органы службы занятости при принятии решения о ликвидации организации, либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий – для работодателя-организации и не позднее чем за две недели – для работодателя-индивидуального предпринимателя, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);

- сообщать в письменной форме органам службы занятости при введении неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);

- ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

4.16. Работникам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться

лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

4.17. Стороны соблюдают требования, установленные законодательством, при обработке персональных данных работников и гарантии сохранения и защиты от разглашения этих данных.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны:

5.1.1. признают приоритет жизни и здоровья работника по отношению к производственной деятельности и ее результатам, а также его право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене;

5.1.2. осуществляют скоординированную контрольно-профилактическую работу в области улучшения условий, охраны труда, экологии и пожарной безопасности;

5.1.3. ежегодно организуют и проводят всероссийские и иные смотры, конкурсы, тематические выставки по прогрессивной организации работ по охране труда.

5.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

5.3. Службы охраны труда, предусмотренные в структуре управления организации, приравниваются к основным производственно-техническим службам. Структуру службы охраны труда и численность ее работников следует определять в соответствии с постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 и постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10.

5.4. Работники способствуют формированию в коллективе ответственной позиции в вопросах соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

5.5. Работодатели обязаны:

5.5.1. Обеспечить безопасные условия труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, условиями коллективного договора и настоящим Соглашением

5.5.2. Своевременно проводить оценку профессиональных рисков и специальную оценку условий труда (СОУТ) труда со 100 процентным охватом рабочих мест:

- на каждом рабочем месте, в том числе вновь организованном, должна быть проведена СОУТ в установленном законом порядке, повторная СОУТ на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами должна проводиться не реже 1 раза в 5

лет;

- в состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включается представитель (представители) выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза;

- ознакомление работника под роспись с результатами СОУТ на его рабочем месте;

- предоставление работникам, принимаемым на работу, достоверной информации об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

5.5.3. С целью реализации требований статьи 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» обеспечивать участие работника на рабочем месте при проведении СОУТ.

Комиссии следует учитывать предложения работника при составлении графика проведения СОУТ (идентификации факторов и (или) проведения замеров (измерений));

5.5.4. С учетом результатов проведения СОУТ :

- разрабатывать и реализовать мероприятия, направленные на улучшения условий труда работников, по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и государственными нормативными требованиями охраны труда, разрабатывать совместно с профсоюзной организацией «План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте» в виде приложения к коллективному договору;

- осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда (приказ Минздравсоцразвития РФ от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»);

- устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие виды гарантий и компенсаций: дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд, повышенную оплату труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, сокращенную продолжительность рабочего времени;

- подготавливать список рабочих мест, на которых работники подлежат обязательным предварительным (при поступлении на работу) медицинским осмотрам (обследованиям), а также поименный список работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) и внеочередным медицинским осмотрам (обследованиям) и доводить его до сведения работников и выборного органа профсоюзной организации;

5.5.5. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

5.5.6. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством

в сфере охраны здоровья, предоставлять работникам освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (или) дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

5.5.7. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ (в т.ч. проводит повышение квалификации), проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.5.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением бесплатную сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, бесплатное дополнительное питание (в т.ч. молоко) (ст.222 ТК РФ), льготное пенсионное обеспечение (в соответствии со Списками №1 и №2), дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ), доплату к тарифным ставкам (ст.147 ТК РФ), смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (перечни работ и профессий, дающие право на подобное обеспечение, согласовываются с первичной профсоюзной организацией и прилагаются к коллективному договору).

5.5.9. Оснащать здравпункты и комплектует аптечки в месте работы работников и в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, трудовыми договорами, проводить необходимые оздоровительные мероприятия (профилактику заболеваемости, вакцинацию и пр.);

5.5.10. Обеспечить письменное ознакомление работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в сроки, установленные федеральным законодательством;

5.5.11. Проводить инструментальные замеры по требованию соответствующего профсоюзного органа при наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм. Результаты замеров следует представлять профсоюзному органу незамедлительно после окончания проведения замеров;

5.5.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и при обязательном участии представителя ТРО (Профсоюз строителей России) и (или) представителей первичной профсоюзной организации. При наступлении группового или тяжелого несчастного случая, а также несчастного случая со смертельным исходом работодатель обязан сообщить об этом в ТРО (Профсоюз строителей России);

5.5.13. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей Профсоюза (правовых и технических инспекторов труда), при наличии у них соответствующего удостоверения для проверок условий и охраны труда в организациях всех форм собственности.

5.6. Размер затрат, выделяемых работодателем на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должен быть не менее 0,3 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Фактические затраты, которые необходимо выделять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, должны обеспечивать выполнение нормативных требований охраны труда в строительстве.

Согласно действующему законодательству Российской Федерации суммы, потраченные работодателем на приобретение в соответствии с коллективными договорами спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, а также в связи с изнашиванием спецодежды до установленного срока, включаются в материальные расходы при условии обоснования этих затрат результатами проведенной специальной оценки условий труда, установившими наличие вредных и (или) опасных условий труда.

5.7. Работодатели включают представителей профсоюзных организаций (по их инициативе): технического инспектора, уполномоченного по охране труда, в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и средств производства, а также обеспечивать участие работников службы охраны труда в организации и проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда в организации.

5.8. Работодателям рекомендуется предоставлять уполномоченным лицам по охране труда еженедельно не менее 2-х часов для выполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе, а также осуществлять доплату в размере 20% от размера тарифной ставки (оклада).

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

Работодатели могут установить для уполномоченных лиц по охране труда дополнительные социальные гарантии: дополнительное премирование, предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска, санаторно-курортное лечение за обеспечение работ без травм и аварий на своем участке в течение квартала (полугодия, года);

5.9. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза по инициативе работодателя допускается только по согласованию с профсоюзной организацией.

5.10. При осуществлении уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда проверок им рекомендуется руководствоваться Рекомендациями по осуществлению административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда в организациях строительного комплекса Российской Федерации, утвержденными постановлением Исполкома Профсоюза строителей России от 20 сентября 2006 г. № 3-8п и в соответствии с Методическими рекомендациями Госстроя России и ЦК профсоюза строителей России:

- 1 ступень – участок, смена или бригада;
- 2 ступень – цех, участок;

3 ступень – предприятие, организация.

5.11. В коллективных договорах необходимо закреплять обязанность работодателя

- применять коллективные средства защиты от падения с высоты, в том числе предохранительные сетки.

- осуществлять дополнительное профессиональное образование работников в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

5.12. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях при температуре - 20°C без ветра, температуре - 15°C с ветром, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. В таких условиях работодатель обязан обеспечить работников оборудованным помещением для обогрева и отдыха и организовать для них горячее питание. Число и продолжительность перерывов определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с профсоюзной организацией.

5.13. При температуре воздуха -30 °C и ниже с ветром, - 35°C без ветра работа на открытом воздухе прекращается. Работа в закрытых неотапливаемых помещениях приравнивается к работе на открытом воздухе. Работодатель совместно с представителем первичной профсоюзной организации обязан составить акт о приостановке производства.

5.14. Оптимальная температура воздуха на рабочем месте в теплый период года составляет +23 - +25°C. Допустимое отклонение от оптимальной температуры без сокращения времени пребывания на рабочем месте составляет 2 - 3°C.

5.15. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше допустимых величин должно сокращаться на 1 час с увеличением температуры на каждые полградуса. Предельное значение температуры, при которой допускается нахождение работников на рабочих местах, составляет +33 °C.

5.16. В случае приостановки работы по погодным условиям работников, по возможности, следует переводить на другие работы с сохранением среднего заработка, а при отсутствии такой возможности перерыв в работе оплачивать как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее тарифной ставки (оклада), установленной работнику.

5.20. ТРО (Профсоюз строителей России):

5.20.1 обеспечивает контроль за:

- состоянием охраны труда;
- исполнением законодательных и нормативных актов по охране труда и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- выполнением условий коллективных договоров и настоящего Соглашения;
- предъявляет работодателям представления об устранении выявленных нарушений, содержащих нормы трудового права.

5.20.2 Оказывает консультативную помощь работникам по вопросам соблюдения законодательства о труде и охране труда.

5.20.3 Выступает инициатором в проведении дней охраны труда (экологической безопасности), смотров-конкурсов среди организаций (цехов, участков) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.21. Первичные профсоюзные организации:

5.21.1. Иницируют создание комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивают участие работников в управлении охраной труда в организации.

5.21.2. Добиваются включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на снижение производственного травматизма, сокращения рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда.

5.21.3. Отстаивают интересы работников и членов их семей, обеспечивают участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании каждого несчастного случая на производстве.

5.21.4. Участвуют в разработке программ модернизации рабочих мест, представляющих угрозу для жизни и здоровья работников, а также устранения опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

5.21.5. Принимают меры по усилению общественного контроля за обеспечением работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми условиями и выдачей молока (или заменой его деньгами).

5.21.6. Уделяют внимание пропаганде и воспитанию культуры профилактики охраны труда в трудовых коллективах.

5.21.7. Активизируют воспитательную работу среди членов трудового коллектива по предупреждению нарушений трудовой дисциплины, пьянства и алкоголизма, используя формы морального и материального поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни и имеющих высокие показатели в работе.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации (предприятия) распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), работа в ночное время, а также работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации.

При привлечении работника к работе за пределами нормальной продолжительности установленного для работника рабочего времени, к работе в ночную смену работодатель предоставляет ему компенсации в порядке и размере, установленными Трудовым кодексом РФ, коллективным и трудовым договорами и настоящим Соглашением.

6.3. Инициатива работодателя по привлечению работника к сверхурочным работам должна быть оформлена в виде приказа или распоряжения. При расчете размера оплаты сверхурочной работы в составе заработной платы учитываются полагающиеся работнику компенсационные и иные выплаты, обусловленные условиями работы, отличающимися от нормальных.

6.4. Для производства сверхурочных работ во вредных, опасных и иных особых условиях труда рекомендуется привлекать преимущественно работников, имеющих стаж работы по данной специальности не менее одного года, с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, предусмотренных нормами ТК РФ.

6.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем необходимо устанавливать коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При этом ненормированный рабочий день в организациях может применяться:

- для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- для лиц, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.);
- для лиц, которые распределяют время для работы по своему усмотрению;
- для лиц, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной длительности.

6.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Данный порядок предусматривается в системах оплаты труда работников организаций.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.7. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

6.8. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

6.9. Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени работников, указанных в п.6.8. настоящего Соглашения, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику, сверх заработной платы за отработанное время, дополнительной денежной компенсации в размере не менее двойной тарифной ставки (должностного оклада, сдельной расценки) за каждый час работы сверх нормы рабочего времени исходя из 36-часовой рабочей недели.

6.10. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

6.11. Коллективным договором в соответствии с Соглашением, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена при условии соблюдения еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

6.12. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям,

предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, минимальной продолжительностью 7 календарных дней.

6.13. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска увеличивается не менее чем на 3 календарных дня за каждую степень вредности выше 2-й (класс 3.2), а минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (класс 4) устанавливается продолжительностью 14 календарных дней.

6.14. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.15. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляется возможность использования специальных перерывов в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате.

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

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

6.18. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.19. 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.

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.

6.20. В коллективных договорах закрепляются обязательства работодателя по предоставлению работникам дополнительных оплачиваемых отпусков:

- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1–4 класс), в День знаний (1 сентября);
- за работу в ночное время (не менее 6 часов в течение недели) – продолжительностью не менее 3 дней;
- отцу – при рождении ребенка (при выписке из родильного дома) продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором;
- за непрерывный стаж работы в организации продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором.

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

6.22. 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 Трудового кодекса РФ).

6.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному

заявлению работника и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

6.24. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

6.25. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором в соответствии с Соглашением, но не более чем до одного года.

6.26. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников не может быть менее 42 часов.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть вдвое больше продолжительности работы (смены), которая непосредственно предшествовала отдыху. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы) (п. 10.24. Санитарно-эпидемиологических правил «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту СП 2.2.2.1327-03», утвержденному Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации от 23 мая 2003 года).

6.27. Возможность применения гибких графиков работы, в том числе дистанционный режим работы в случаях чрезвычайных ситуаций или угрозы их возникновения, пандемии и пр. может быть закреплен в локальном нормативном акте, коллективных договорах организаций (предприятий).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотрев конкретные размеры и условия их выплаты в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных нормативных актах.

7.2. Работодатели:

- своевременно и в полном объеме производят уплату единого социального налога и страховые взносы в Пенсионный фонд РФ;
- представляют в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения, знакомят работников с информацией персонализированного учета, предоставленной в Пенсионный фонд РФ;
- направляют по согласованию с Региональным отделением Фонда социального страхования по РТ до 20 % сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение мер по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечивают через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- осуществляют за счет собственных средств помимо обязательного социального

страхования иные виды добровольного страхования и выплат, развивают дополнительное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих;

- принимают меры для улучшения жилищных условий работников (участие в формировании фонда для строительства жилья по Программе социальной ипотеки, выделение беспроцентных ссуд или льготных займов (кредитов), возмещение работнику части затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и строительство жилья из средств организации).

Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, распределение жилой площади ведут в порядке, установленном коллективным договором в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Размеры и порядок предоставления ссуд, льготных займов, возмещения части затрат по уплате процентов по займам на строительство и приобретение жилья зависят от финансовых возможностей предприятия (организации) и устанавливаются работодателями и выборными профсоюзными органами в соответствующих положениях, которые являются приложениями к коллективным договорам.

7.3. Работодатели обеспечивают предоставление работникам компенсаций в порядке, определяемом коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами. Информировать работников, которым вследствие нарушений требований безопасности при выполнении строительных работ причинен вред, об их праве на возмещение вреда и выплатах сверх возмещения вреда, в том числе предусмотренных статьей 60 Градостроительного Кодекса Российской Федерации.

В случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работодатель предоставляет сверх установленной законодательством материальной помощи:

- компенсацию расходов, связанных с погребением;
- единовременную денежную компенсацию в размере 1 миллиона рублей семье погибшего (супруге (супругу), детям, родителям в равных долях);
- единовременную денежную компенсацию в размере годового заработка, погибшего за календарный год, предшествующий году гибели работника.

7.4. При установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания работодатель предоставляет ему сверх установленной законодательством материальной помощи единовременную денежную компенсацию в размерах:

- инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 75 % годового заработка;
- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 50 % годового заработка;
- инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 30 % годового заработка.

7.5. Ежемесячная доплата к трудовой пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемой нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, состоявшим на его иждивении (при смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания), и ежемесячная доплата к трудовой пенсии по инвалидности, выплачиваемой неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания), определяются коллективными договорами, но не могут составлять менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

Ежемесячные доплаты устанавливаются на срок выплаты соответствующих пенсий, определяемый в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

7.6. Работодатели оказывают долговременную материальную помощь иждивенцам, в том числе несовершеннолетним детям до их совершеннолетия, при учебе детей на дневных отделениях учебных заведений до окончания учебы (до 23-летнего возраста), в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания и неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания). Конкретные размеры и порядок выплат определяются в коллективных договорах и соглашениях.

7.7. Работодатели обеспечивают выплату единовременного пособия по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в размере не менее 10 000 рублей семье работника, умершего в результате общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением случаев наступления смерти в результате алкогольного или наркотического отравления.

7.8. Профсоюз:

7.8.1. Осуществляют контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинский и социального страхования;

7.8.2. Осуществляют контроль за своевременностью и достоверностью предоставления в органы Пенсионного фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц;

7.8.3. Участвуют совместно с комиссией по социальному страхованию, администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

7.8.4. Проводят совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

7.8.5. Осуществляют общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в Региональное отделение Фонда социального страхования по РТ документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.8.6 В случае финансирования организацией социальной ипотеки, профсоюзный комитет участвует в работе общественной жилищной комиссии, принимает участие в распределении квартир, установленных по квоте.

7.9. В коллективных договорах закрепляются следующие обязанности работодателей, направленные на повышение уровня жизни и здоровья работников и членов их семей:

7.9.1. оказание единовременной материальной помощи работникам:

- при рождении ребенка;

- на похороны близких родственников;

- к 1 сентября на каждого ребенка школьного возраста;

- неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека, Дню Победы

7.9.2. поощрение работников в честь юбилейных дат в зависимости от стажа работы в организации;

7.9.3. обеспечение работников горячим питанием;

7.9.4. предоставление различных видов социальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам отрасли.

7.9.5. страхование жизни и здоровья работников на случай причинения вреда их жизни, здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- 7.9.6. оказание работникам материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7.9.7. полная или частичная компенсация оплаты коммунальных услуг и оплаты жилья по договору социального найма;
- 7.9.8. компенсация работникам и членам их семей расходов на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- 7.9.9. приобретение новогодних подарков для детей работников организации;
- 7.9.10. оказание единовременной материальной помощи работникам за многолетний и добросовестный труд в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности:
- при стаже работы в отрасли 10 лет - месячный заработок;
 - при стаже работы в отрасли 10 - 15 лет - 2-месячный заработок;
 - при стаже работы в отрасли 15 - 20 лет - 3-месячный заработок;
 - при стаже работы в отрасли 20 - 25 лет - 4-месячный заработок;
 - при стаже работы в отрасли 25 - 30 лет - 5-месячный заработок;
 - при стаже работы в отрасли свыше 30 лет - 6-месячный заработок;
- 7.9.11. сохранение права пользования лечебными учреждениями работодателя для работников, уволенных из организации в связи с выходом на пенсию, на равных с работающими в данной организации.
- 7.9.12. оплата стоимости проезда работников для медицинских консультаций и лечения в пределах территории Российской Федерации при наличии медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.
- 7.9.13. финансово-экономическая поддержка детского оздоровительного отдыха, включая проезд к месту отдыха и обратно, в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

8. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатели обязаны обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную и требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (ст. 253, 265 ТК РФ).

Труд женщин

8.2. В целях создания благоприятных условий труда работающих женщин, на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором работодателя:

8.2.1. ежемесячно выплачивают женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, дополнительное социальное пособие в размере не менее одного минимального размера оплаты труда до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.2.2. выплачивают беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда в Республике Татарстан.

8.2.3. предоставляют женщинам в течение года один дополнительный оплачиваемый день отдыха для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

8.2.4. предоставляют женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, освобождение от ночных смен по их письменному заявлению

8.2.5. предоставляют женщинам-работникам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам;

8.2.6. предусматривают меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в т.ч. снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;

8.2.7. предоставляют женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, полностью или частично оплачиваемый за счет средств организации.

Конкретный размер оплаты (не менее 50% тарифной ставки (оклада) устанавливается коллективным договором (постановление Совета Министров ТССР от 14.06.1991г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства ТАССР».)

8.2.8. устанавливают для женщин, имеющих детей, по их письменному заявлению сокращенную рабочую неделю без уменьшения заработной платы, оговорив в коллективном договоре возраст ребенка.

Труд молодых работников.

8.3. Молодыми работниками являются специалисты и рабочие в возрасте от 14 до 35 лет.

8.4. Работодатели:

8.4.1. гарантируют трудоустройство по специальности молодых работников, направляемых в данную организацию в соответствии с заявкой (договором) организации о подготовке образовательным учреждением работников определенной профессии, специальности, квалификации.

8.4.2. гарантируют молодым специалистам, получившим профессию, работа по которой связана с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями, предоставление работы, не связанной с такими условиями до достижения совершеннолетия, с доплатой:

- при повременной оплате труда - до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

- при сдельной оплате труда - до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы

8.4.3. предусматривают в коллективных договорах разделы по работе с молодежью с предоставлением мер социальной защиты молодежи:

- предоставление рабочих мест;

- социально-трудова адаптация молодых работников на производстве, в т.ч. развитие наставничества (с закреплением в коллективном договоре или локальном нормативном акте условий и порядка предоставления доплаты для наставника);

- возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения;

- возможность получения льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья, денежных компенсаций на наём жилья;

- содержание детей в дошкольных образовательных организациях;

- выплата единовременных пособий молодым работникам, вернувшимся в организацию после прохождения срочной военной службы;

- единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования впервые поступивших на работу выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования;

- выплата материальной помощи молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении в брак впервые;

- оплата путевок в детские оздоровительные лагеря и другие меры.

8.4.4. проводят совместно с профсоюзными организациями конкурсы профессионального

мастерства "Лучший молодой рабочий по профессии", "Лучший молодой специалист" и другие конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. использует нормативно-правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи и женщин;

8.5.2. обеспечивает молодежи доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, активным отдыхом;

8.5.3. проводит работу по вовлечению молодых в профсоюзную деятельность;

8.5.4. поощряет молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

8.5.5. создает молодежные советы, молодежные комиссии.

8.5.6. принимает участие в реализации Концепции молодежной политики Федерации Независимых Профсоюзов России.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Союз строителей РТ, Министерство строительства, архитектуры и ЖКХ РТ обязуются соблюдать права и гарантии Профсоюза, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и другими законами и нормативными актами, регулирующими трудовые отношения работников, настоящим Соглашением.

9.2. Стороны обязуются признавать ТРО (Профсоюз строителей России) и первичные организации профсоюза единственными представителями и защитниками интересов работников отрасли и содействовать реализации их уставных задач.

9.3. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций и их членов закреплены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и, в частности, предусматривают следующие обязанности работодателей:

- содействовать деятельности выборных профсоюзных органов в организациях любой организационно-правовой формы;

- 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;

- безвозмездно предоставлять 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;

- предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им помещения, пригодные и предназначенные для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

- обеспечить 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;

- обеспечить в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором участие работников

и представителей профсоюза в управлении организацией;

- обеспечить членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, условия для участия в конференциях, заседаниях, семинарах создаваемых (проводимых) ЦК Профсоюза строителей России, Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, ТРО (Профсоюз строителей России), 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 или локальными актами организации;

- обеспечить возможность участия 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.

- оплату труда руководителей выборного профсоюзного органа организации производить за счет средств организаций в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

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

9.4. В случаях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, работодатели перечисляют 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 и дополнительные денежные средства на осуществление уставной деятельности.

Работодатели по возможности распространяют на работников, занятых на объектах соцкультбыта (клубы, стадионы, профилактории, спорткомплексы и др.), финансируемых полностью или частично профсоюзными организациями, социально-трудовые льготы и все виды материального стимулирования труда, предусмотренные коллективным договором в отношении работников данной организации.

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

9.6. В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели обязаны по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) денежные средства в размере не менее 1% от начисленной заработной платы указанных работников.

Неисполнение работодателем указанной обязанности (при условии уведомления работника о соответствующем положении настоящего Соглашения и наличии его письменного заявления) является нарушением настоящего Соглашения и основанием наступления административной ответственности, предусмотренной ст.5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.7. При возбуждении судом дела о банкротстве работодатель обязан незамедлительно перечислить удержанные из заработной платы работников членские профсоюзные взносы на счет соответствующей профсоюзной организации.

Если при осуществлении процедуры банкротства уплату членских взносов профсоюзной организации произвести невозможно, работодатель обязан вернуть

работникам удержанные, но не уплаченные соответствующей профсоюзной организации членские взносы.

9.8. Работодатели гарантируют при смене собственника организации или ее реорганизации осуществление полномочий выборного профсоюзного органа до его переизбрания. Продолжение полномочий подтверждается протоколом собрания (конференции) трудового коллектива.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Стороны договорились:

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

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

10.3. Оказывать практическую помощь организациям отрасли в реализации Соглашения и коллективных договоров. Заключенные коллективные договоры направляются на уведомительную регистрацию и правовую экспертизу в центры занятости населения городов и районов Республики Татарстан по месту нахождения организаций (предприятий).

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

10.5. С целью развития социального партнерства, профсоюзного движения в организациях строительного комплекса республики независимо от форм собственности в соответствии с действующим законодательством, Указом Президента Республики Татарстан «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан» от 17.11.2015 г. стороны договорились содействовать созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях отрасли.

10.6. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и принимать участие в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

10.7. При подведении ежегодных итогов Республиканского конкурса и предоставления организаций на Всероссийский конкурс на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии отраслевой комиссии учитывать наличие в организации коллективного договора и выполнение в нем норм Отраслевого соглашения на федеральном и республиканском уровнях.

10.8. Принимать меры по своевременному внесению изменений и дополнений в настоящее Соглашение и коллективные договоры с регистрацией их в центрах занятости населения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

11.1. Контроль выполнения Соглашения осуществляется работниками, работодателями, их представителями (ТРО (Профсоюз строителей России) и Союз строителей РТ), соответствующими органами по труду.

11.2. ТРО (Профсоюз строителей России) и Союз строителей РТ в месячный срок после заключения Соглашения (подписания и проведения уведомительной регистрации в Министерстве труда, занятости и социальной защиты РТ) назначают ответственных

работников для взаимодействия, осуществления контроля, сбора и подготовки информации о ходе выполнения Соглашения.

11.3. При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения ТРО (Профсоюз строителей России) и Союз строителей РТ обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации и разработать комплекс мер по реализации Соглашения.

11.4. Споры, возникающие между Сторонами в связи с толкованием и применением настоящего Соглашения, разрешаются путём взаимных консультаций и переговоров.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2024 года.

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

12.3. В случае принятия в период действия настоящего Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учётом вновь принятых правовых норм.

12.4. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности в порядке, установленном соответствующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания сторонами направляются представителем работодателей на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты РТ.

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

12.5. Настоящее Соглашение составлено и подписано в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Председатель
Татарстанской
республиканской
организации
«Профсоюз работников
строительства и
промышленности
строительных
материалов РФ»

Министр
строительства,
архитектуры и
жилищно-
коммунального
хозяйства
Республики Татарстан

Президент
Республиканского
отраслевого
объединения
работодателей
«Союз Строителей
Республики Татарстан»



Приложение 1
к Республиканскому отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
строительных материалов
Республики Татарстан
на 2022-2024 годы

№	Рабочие 1 разряда, занятые	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР
1.	на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах	1,0
2.	на работах по техническому перевооружению и реконструкции объектов (монтаж металлоконструкций, технологического оборудования, сварочные работы):	
2.1.	без остановки основного производства	1,8
2.2.	с частичной остановкой основного производства	1,6
2.3.	с полной остановкой основного производства	1,4
2.4.	на строительстве на территории действующих предприятий отдельных зданий и сооружений	1,2
3.	на работах по обустройству нефтяных и газовых месторождений с высоким содержанием сероводорода	1,12
4.	на ремонтно-реставрационных работах	1,19
5.	на верхолазных работах	1,24
6.	на работах по строительству метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения:	
6.1.	на подземных работах:	
	I группа ставок	1,83
	II группа ставок	2,03
6.2.	на открытых работах	1,32
7.	обслуживание агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,16
8.	в основных производственных цехах цементных заводов и основных цехах предприятий по производству асбестоцементных изделий	1,05
9.	в организациях по добыче и переработке нерудных строительных материалов:	

9.1.	на подземных работах	1,50
9.2.	на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16
10.	в организациях по добыче и обогащению асбеста и графита:	
10.1.	на подземных работах	1,75
10.2.	на открытых горных работах	1,33
11.	на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1,15
12.	в организациях других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекольной и фарфорофаянсовой промышленности	1,0

Приложение 2
к Республиканскому отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
строительных материалов
Республики Татарстан
на 2022-2024 годы

**Примерный расчет
минимального размера месячной тарифной ставки
рабочего 1 разряда**

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда рассчитывается по следующей формуле:

$МРМТС = ПМ * МК * КИ * Кинф$, где

МРМТС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов,

ПМ - прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный в Республике Татарстан,

МК - межотраслевой коэффициент, указанный в Приложении 1 к настоящему Соглашению

КИ – установленный в разделе 3 настоящего Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2;

Кинф - коэффициент инфляции, установленный органом Росстата в Республике Татарстан.

Приложение 3
к Республиканскому отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
строительных материалов
Республики Татарстан
на 2022-2024 годы

Межразрядные коэффициенты

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

Приложение 4
к Республиканскому отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
строительных материалов
Республики Татарстан
на 2022-2024 годы

**Примерный расчёт
минимального размера месячной тарифной ставки рабочего,
занятого в организации,
применяющей тарифные ставки других отраслей,
либо занятого во вспомогательном производстве**

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего, занятого в организации, применяющей тарифные ставки других отраслей, либо занятого во вспомогательном производстве, рассчитывается по следующей формуле:

МРМТС (2) = ММТС (ВС) - ММТС (СМ) x МРМТС, где:

МРМТС (2) - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в организации, применяющей ставки других отраслей, либо занятого во вспомогательном производстве;

ММТС (ВС) - минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда, занятого в организации, применяющей ставки других отраслей, либо занятого во вспомогательном производстве

ММТС (СМ) - минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда, занятого на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах

МРМТС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, рассчитанный в соответствии с формулой, приведенной в приложении 2 к настоящему Соглашению.

Приложение 5
к Республиканскому отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
строительных материалов
Республики Татарстан
на 2022-2024 годы

**Примерный расчет
минимального размера оплаты труда
при использовании в организациях
бестарифной системы оплаты труда.**

Минимальный размер оплаты труда при использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

МРОТ_{бт} = ПМ x КИ, где:

МРОТ_{бт} - минимальный размер оплаты труда работника в организации, использующей бестарифную систему оплаты труда;

ПМ - прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный в Республике Татарстан;

КИ - установленный в разделе 3 настоящего Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2