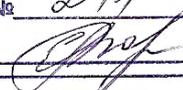


**РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
НА 2019-2021 ГОДЫ**

Казань, 2019

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
« 29 »	04 20 19
№	244
Подпись	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, устанавливающим на республиканском уровне общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций строительства и промышленности строительных материалов, заключенным на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законов Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Республиканского Соглашения между Кабинетом Министров Республики Татарстан, Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным Советом объединений работодателей Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства, Федерального отраслевого Соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017-2020 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 - Союза 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)

1.3. Предметом соглашения являются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций и предприятий строительства и промышленности строительных материалов Республики Татарстан.

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. Соглашение - элемент отраслевой системы социального партнерства - является основой для коллективных договоров, трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей. 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.

1.6. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей организаций и предприятий:

1.6.1. членов Союза строителей РТ.

1.6.2. имеющих первичные профсоюзные организации, которые входят в состав ТРО (Профсоюз строителей России)

1.6.3. На работников и работодателей организаций и предприятий строительной отрасли и промышленности строительных материалов Республики Татарстан, 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));

В целях реализации п.1.6.3 стороны договорились опубликовать текст настоящего Соглашения и предложение о присоединении к нему на официальных сайтах ТРО (Профсоюз строителей России), Союза строителей РТ, Министерства.

1.7. 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.).

1.8. Прекращение членства в Союзе строителей РТ не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.9. 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.

1.10. 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.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Работодатели обязуются:

2.1.1. Принимать 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. Принимать 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 уведомить 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 новых работников знакомить их 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.

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

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли как факторам, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

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

обязательств.

2.2.3. Соблюдать требования охраны труда.

2.2.4. Соблюдать дисциплину труда.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.3.ТРО (Профсоюз строителей России):

2.3.1. 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;

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

2.3.3. Направляет работодателям и их объединениям требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения и принятия мер, а также принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2.3.4. 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;

2.3.5. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и Соглашением, а также в случае изменений условий труда

2.3.6. 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;

2.3.7. 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.);

2.3.8. 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;

2.3.9. 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 жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан), от имени членов профсоюза организует контроль за его выполнением;

2.3.10. 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.

2.4. Союз строителей РТ:

2.4.1. 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;

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

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

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

2.4.5. 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;

2.4.6. 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;

2.4.7. 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».

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

2.5.1. 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;

2.5.2. 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

Стороны договорились:

3.1. Расходование средств фонда оплаты труда и оставшейся в распоряжении организации прибыли осуществляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе Положения об оплате труда работников и коллективных договоров, принятых в организациях отрасли;

3.2. Установить с 1 января 2019 года в коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах следующие основные условия оплаты труда работников отрасли:

3.2.1. Обеспечить принятие мер по поэтапному доведению минимальной заработной платы до уровня минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи в Республике Татарстан;

3.2.2. Размер месячной тарифной ставки рабочих сдельщиков и повременщиков I разряда при работе в нормальных условиях и полной отработки месячной нормы рабочего времени и выполнения нормы установить не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Республике Татарстан с учетом сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) (таблица №1).

Таблица №1

№	Рабочие 1 разряда, занятые	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР
1.	на строительно-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

Таким образом, 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 таблице №1,

КИ – установленный п.3.1 настоящего Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2;

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

3.3. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих последующих разрядов устанавливаются в коллективных договорах на основании нижеприведенных межразрядных тарифных коэффициентов по 8-разрядной сетке (таблица № 2)

Таблица № 2

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

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

3.4. 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.

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

3.6. Доплата за работу в зимнее время на открытом воздухе и в необогреваемых помещениях, за тяжелые и вредные условия труда; за особо тяжелые и особо вредные условия труда; за подвижной и разъездной характер работ; при выполнении работ вахтовым методом; за работу в многосменном режиме регулируется трудовым, коллективным договорами в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Работодатели обязаны обеспечить ежеквартальную индексацию размеров заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги.

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.

3.8. 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%.

3.9. В целях предупреждения 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.

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

3.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

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

3.11. Работодателям рекомендуется устанавливать надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство в следующих размерах:

- 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).

3.12. 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).

3.13. Работодателям рекомендуется выплачивать дополнительное вознаграждение работникам (за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад)) за нерабочие праздничные дни в которые они не привлекались к работе, не ниже тарифной ставки.

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

3.15. 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.

3.16. Работодатель принимает меры:

3.16.1. по доведению доли тарифной части в заработной плате работников не менее 70%.

3.16.2. 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.

3.17. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ)

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ)

3.18. 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 настоящего Соглашения:

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.

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, имеющие намерение привлечь иностранную рабочую силу, уведомляют об этом выборный орган профсоюзной организации.

При выборе квоты на привлечение определенного числа иностранных граждан работодатели учитывают наличие равноценной рабочей силы и отсутствие возможности перераспределения трудовых ресурсов, свои возможности обеспечить равные условия работы и оплаты

труда иностранных работников и работников - граждан Российской Федерации, необходимость предотвращения негативного воздействия найма иностранных граждан на условия занятости российских граждан.

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.

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;
- приостанавливают наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- расторгают трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.
- обеспечивают профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий;
- перепрофилируют предприятия и создают новые рабочие места;
- принимают другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри организации и т.д.).

4.6. 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.).

4.7. В случае реорганизации или ликвидации организации работодатели обязаны:

- уведомить работников о принятии решения о ликвидации, реорганизации (ее форме) и примерных сроках проведения;
- известить выборные органы профсоюзной организации о предстоящей реорганизации или ликвидации;
- 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.

4.8. 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:

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

б) 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.

4.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан:

- 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 т.ч. вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу);

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

- предоставить работнику время для поиска работы, но не менее 1 дня в неделю. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором;

- 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;

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

- 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 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. 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.

В коллективных и трудовых договорах организаций рекомендуется устанавливать размер выходных пособий на период трудоустройства для работников, увольняемых по вышеуказанным основаниям.

4.11. При реорганизации или ликвидации организаций работникам, подлежащим сокращению, предоставляют оплачиваемое время для трудоустройства с момента письменного предупреждения об увольнении до даты расторжения трудового договора. Конкретное количество часов, предоставляемых в неделю, определяется коллективным договором.

4.12. 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.

4.13. 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 договорились проводить совместную отраслевую политику в области охраны труда, направленную на обеспечение приоритета сохранения

жизни и здоровья работников.

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. 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.

5.4. Работодатели обязаны:

5.4.1. 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

5.4.2. Своевременно проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013.

5.4.3. Обеспечить финансирование СОУТ, в том числе внеплановой (учитывая основания проведения: требование Госинспекции, заявление работника или профсоюзной организации, технологические изменения).

5.4.4. Предоставить организации, проводящей СОУТ, необходимые документы, сведения и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам ее проведения.

5.4.5. Не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения.

5.4.6. Ознакомить в письменной форме работника и (или) профсоюзную организацию с результатами проведения СОУТ на рабочих местах.

5.4.7. С учетом результатов проведения СОУТ:

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

- подготовить 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 довести его до

сведения работников и выборного органа профсоюзной организации.

- устанавливать гарантии и компенсации, дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд.

5.4.8. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ (в т.ч. проводить 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;

5.4.9. 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).

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

5.4.11. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и при обязательном участии технического инспектора труда 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);

5.4.12. Обеспечить обязательное исполнение постановлений по вопросам охраны труда и здоровья работников, принятых ТРО (Профсоюз строителей России), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. 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.

5.6. Работодателям рекомендуется включать 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.

5.7. 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.

5.8. Работодателям рекомендуется совместно с ТРО (Профсоюз строителей России) проводить ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

5.9. Рекомендуется участие представителей ТРО (Профсоюз строителей России) и первичных профсоюзных организаций в организации и осуществлении административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда в соответствии с Методическими рекомендациями Госстроя России и ЦК профсоюза строителей России:

1 степень – участок, смена или бригада;

2 степень – цех, участок;

3 степень – предприятие, организация.

5.10. ТРО (Профсоюз строителей России) 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.

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

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

5.13. Профсоюзные комитеты:

- Иницируют создание комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивают участие работников в управлении охраной труда в организации.
- Добиваются включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на снижение производственного травматизма, сокращения

рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда.

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

-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.

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

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации (предприятия).

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.

6.3.1. Инициатива работодателя по привлечению работника к сверхурочным работам должна быть оформлена в виде приказа или распоряжения.

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

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

6.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем рекомендуется 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.

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.

6.5. 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.

6.6. 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.

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

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

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

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем.

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.

6.9. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателем на основании результатов СОУТ с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда.

6.10. В коллективных договорах рекомендуется закреплять обязанность работодателя предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые

отпуска по следующим основаниям:

- 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 продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором;
- за непрерывный стаж работы в организации продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором.

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

6.12. 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).

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

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 персонифицированного учета, предоставленной в Пенсионный фонд РФ, направляют по согласованию с Региональным отделением Фонда социального страхования по РТ до 20 процентов 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, стремятся к обеспечению

улучшения жилищных условий работников (различные схемы кредитования работников, участие в формировании фонда для строительства жилья по Программе социальной ипотеки, выделение беспроцентных ссуд из средств организации).

Размеры и порядок предоставления ссуд на строительство и приобретение жилья устанавливаются работодателями и выборными профсоюзными органами в соответствующих положениях, которые являются приложениями к коллективным договорам.

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

- 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, на каждого иждивенца 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 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 30 процентов 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. Профсоюз:

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

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

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

7.6.4. Проводит 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»;

7.6.5. Осуществляет 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.

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

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

7.7.1. 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)

7.7.2. Поощрение работников в честь юбилейных дат в зависимости от стажа работы в организации;

7.7.3. Обеспечение работников горячим питанием в столовой;

7.7.4. Предоставление различных видов социальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам отрасли.

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

7.7.6. Оказание работникам материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.7.7. Полная или частичная компенсация оплаты коммунальных услуг и оплаты жилья по договору социального найма;

7.7.8. Компенсация работникам и членам их семей расходов на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

7.7.9. Приобретение новогодних подарков для детей работников организации;

7.7.10. 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;

7.7.11. Сохранение права пользования лечебными учреждениями работодателя для работников, уволенных из организации в связи с выходом на пенсию, на равных с работающими в данной организации.

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).

8.2. Труд женщин

8.2.1. В целях создания благоприятных условий труда работающих женщин работодатели обязаны:

- ежемесячно выплачивать 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.
- выплачивать беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда.
- предоставлять женщинам в течение года один дополнительный оплачиваемый день отдыха для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

8.2.2. На условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором, работодателям рекомендуется:

- предусматривать меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в т.ч. снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;
- представлять 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;
- предоставлять 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 Татарской ССР».)

8.3. Труд молодых работников

8.3.1. Молодыми работниками являются специалисты и рабочие в возрасте до 35 лет.

8.3.2. Работодатели 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.

8.3.3. Работодатели обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования по профилю работы организации, а также для лиц, возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву.

8.3.4. Работодателям рекомендуется:

- с учетом мнения профсоюзного органа устанавливать работникам в возрасте до 18 лет и молодым работникам (лицам в возрасте до 35 лет), поступившим на работу после окончания образовательных учреждений начального профессионального образования или прошедшим профессиональное обучение на производстве пониженные нормы выработки;
- производить оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы на уровне оплаты труда совершеннолетних работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы, при условии закрепления указанных гарантий в коллективном договоре;
- на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором, предоставлять материальную помощь молодым работникам при вступлении в брак и рождении ребенка;
- содействовать созданию в организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8.4. ТРО (Профсоюз строителей России) совместно с первичными профсоюзными организациями отрасли обязуются:

- использовать нормативно-правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи и женщин;
- обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, активным отдыхом;
- проводить работу по вовлечению молодых в профсоюзную деятельность,

осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

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, регуливающими 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.

Работодатели:

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 созываемых (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.

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 профессионального союза, 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. Итоги и ход выполнения Соглашения за год рассматриваются на совместных заседаниях коллегиальных органов сторон Соглашения.

11.2. 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.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 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. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 14 дней со дня его подписания.

12.5. 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,

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 30 (тридцать) листов.
Председатель Татарстанской
республиканской организации
(Профсоюз строителей России)

В.Г. Михасев

В.Г. Михасев

1 апреля 2019 г.

