

Министр
строительства
и архитектуры
Республики Крым

Президент
Союза Строителей
Республики Крым

Председатель
Крымской Республиканской
организации «Профсоюз
работников строительства и
промышленности
строительных материалов
Российской Федерации»

С.Б. Кононов



С.И. Федоркин



С.В. Ганночка



**РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ
СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
НА 2015-2017 ГОДЫ**

Зарегистрировано
Министерством труда и социальной
защиты Республики Крым
19.03.2015
регистрационный № 3

г.Симферополь
2015 год

Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, устанавливающим на республиканском уровне общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам предприятий и организаций строительной отрасли и промышленности строительных материалов, заключенным на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Республики Крым от 17.07.2014 №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым», Республиканского Соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы, Федерального отраслевого Соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014-2016 годы.

Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Крымской Республиканской организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (далее - Профсоюз строителей Крыма);
- работодатели в лице их представителя - Союза строителей Республики Крым (далее - Союз строителей Республики Крым);
- Министерство строительства и архитектуры Республики Крым – орган исполнительной власти Республики Крым, осуществляющий функции по реализации государственной политики в сфере строительства, градостроительства и промышленности строительных материалов.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соглашение является основой для коллективных договоров, трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей на территории Республики Крым.

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.

Действие Соглашения распространяется:

- на всех работников организаций отрасли, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие настоящего Соглашения;
- на всех работодателей отрасли, организаций - членов Союза строителей Республики Крым;
- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в т.ч. не выразивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном ст.48 Трудового кодекса РФ);
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, в случае наделения полномочиями соответствующие органы профсоюза на их представительство (ст. 30 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г.

№ 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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.).

Прекращение членства в Союзе строителей Республики Крым не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Коллективные договоры и 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.

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.

Стороны признают, что Соглашение устанавливает обязательные минимальные экономические и социальные гарантии работника и не ограничивают права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при наличии ресурсного обеспечения их собственных источников по мере роста дохода предприятий.

Предприятиям и работникам, не присоединившимся к настоящему соглашению, условия труда, размер его оплаты, гарантии и льготы устанавливаются работодателем на основании трудовых договоров и локальных нормативно-правовых актов в рамках его полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Профсоюз строителей Крыма обязан:

2.1.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза, первичных профсоюзных организаций в предприятиях различных форм собственности, в том числе государственных, судебных и общественных органах.

2.1.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.1.3. Принимать 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.

2.1.4. Предоставлять членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам.

2.2. Профсоюз строителей Крыма имеет право:

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

2.2.2. Вести коллективные переговоры на республиканском уровне по разработке, заключению и изменению Отраслевого Соглашения с объединением работодателей (Союз строителей РК) и с органом исполнительной власти Республики Крым, осуществляющим функции по реализации государственной политики в области строительства и промышленности строительных материалов (Министерство строительства и архитектуры Республики Крым), от имени членов профсоюза организовывать контроль за его выполнением.

2.2.3. Направлять 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.

2.2.4. Обеспечивать первичные организации профсоюзов методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав работников в пределах своего бюджета.

2.2.5. Организовывать подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров.

2.2.6. Обобщать и распространять практику работы первичных организаций профсоюзов.

2.2.7. В установленном порядке согласовывать правила и инструкции по охране труда в организациях, контролировать их исполнение.

2.2.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств в пределах своего бюджета.

2.2.9. Для осуществления уставной деятельности получать 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 и др.

2.2.10. Добиваться 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.

2.3. Работодатели в лице Союза строителей Республики Крым обязаны:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями (строительными организациями и организациями, осуществляющими

производство строительных материалов) - членами Союза строителей Республики Крым требований настоящего Соглашения. В этих целях Союз строителей Республики Крым совместно с Профсоюзом строителей Крыма и Министерством строительства и архитектуры Республики Крым ежегодно не позднее 10 декабря рассылать указанным лицам по электронной почте соответствующие запросы и не позднее 15 марта следующего года обобщать полученную информацию.

2.3.2. Не реже одного раза в год заслушивать отчеты представителей региональных объединений работодателей, ассоциаций, союзов и иных объединений юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - членов Союза строителей Республики Крым о соблюдении их членами требований настоящего Соглашения.

2.3.3. Организовывать сбор и анализ информации о соблюдении членами региональных объединений юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - членов Союза строителей Республики Крым требований настоящего Соглашения.

2.3.4. Координировать взаимодействие региональных объединений работодателей - членов Союза строителей Республики Крым с региональными профсоюзными организациями при подготовке ими совместных отчетов о соблюдении требований настоящего Соглашения.

2.3.5. Доводить до Профсоюза строителей Крыма имеющуюся у него информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.3.6. Направлять представителя для согласования с Профсоюзом строителей Крыма позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительную отрасль и отрасль производства строительных материалов.

2.3.7. Рекомендовать строительным организациям и организациям, осуществляющим производство строительных материалов, являющимися членами Союза строителей Республики Крым, разработать поэтапный план реализации мер по повышению материального положения работников в соответствии с социальными проектами.

2.3.8. Совместно с Профсоюзом строителей Крыма и отраслевым органом исполнительной власти формировать отраслевую политику в области оплаты труда, занятости, условий и охраны труда.

2.3.9. 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.

2.3.10. По запросу представителей работников представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов

выполнения коллективных договоров и соглашений.

2.4. Работодатели в лице Союза строителей Республики Крым имеют право:

2.4.1. Являться участником коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Отраслевого соглашения с Профсоюзом строителей Крыма от имени членов Союза строителей Республики Крым.

2.4.2. Содействовать обобщению и распространению отечественного и мирового опыта в области капитального строительства, пропагандировать передовые технологии, прогрессивные методы труда и управления.

2.4.3. Совместно с Профсоюзом строителей Крыма, Министерством строительства и архитектуры Республики Крым организовывать 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. Работники предприятий-членов Союза строителей Республики Крым обязуются:

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

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

2.5.3. Соблюдать требования охраны труда.

2.5.4. Соблюдать дисциплину труда.

2.5.5. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.6. Министерство строительства и архитектуры Республики Крым обязано:

В соответствии с Положением о Министерстве строительства и архитектуры Республики Крым:

2.6.1. Осуществлять 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 Крым.

2.6.2. Взаимодействовать с Профсоюзом строителей Крыма и Союзом строителей Республики Крым в рамках системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению и реализации настоящего Соглашения.

2.6.3. Проводить отраслевую социальную политику с участием Профсоюза строителей Крыма и Союза строителей Республики Крым по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильем, организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий.

2.7. Министерство строительства и архитектуры Республики Крым имеет право:

В соответствии с Положением о Министерстве строительства и архитектуры Республики Крым:

2.7.1. При осуществлении функции государственного заказчика республиканских, целевых, инвестиционных, научно-технических и инновационных программ участвовать в ценовой политике в части определения затрат на оплату труда рабочих с учетом норм, установленных Соглашением.

2.7.2. Оказывать содействие в выполнении настоящего Соглашения.

2.7.3. Обеспечивать участие представителей профсоюза и работодателей в работе заседаний коллегии, совещаний, межведомственных комиссий, проведении конкурсов на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии, в организации и проведении профессионального праздника «День строителя», представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и др.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

3.1. Установить, что минимальная месячная тарифная ставка (оклад) рабочего первого разряда основного производства или месячная заработная плата (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) работника, полностью отработавшего норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Республике Крым.

3.2. Установить с 01 января 2015 года:

- минимальные коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих первого разряда по отрасли, видам производств, работ к прожиточному минимуму трудоспособного населения в Республике Крым и межразрядные тарифные коэффициенты (приложение 1);

- коэффициенты соотношений минимальных размеров месячных окладов руководителей, специалистов и работников сквозных профессий к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Крым (приложение 2);

- перечень видов и минимальных размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников, имеющих межотраслевой характер (приложение 3).

При этом, минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда рассчитывается по следующей формуле:

$MPMTС = ПМ \times МК$, где

MPMTС - 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 Крым,

МК - межотраслевой коэффициент, указанный в приложении №1.

Тарифные ставки рабочих последующих разрядов устанавливаются в коллективных договорах на основании межразрядных тарифных коэффициентов по 8-разрядной сетке (приложение 1).

В зависимости от финансового и экономического состояния Предприятия работодатель вправе установить в организации минимальную месячную тарифную ставку в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим Соглашением.

3.3. В размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Стороны признают, что размер месячной тарифной ставки подлежит ежеквартальному изменению в зависимости от изменения величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Республике Крым.

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

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

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 92, 117 Трудового кодекса РФ.

3.8. Работодателям следует устанавливать надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство от 12 до 24 % месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.9. 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).

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

3.11. Работодатели обязаны обеспечить ежеквартальную индексацию размеров заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги (по данным Росстата).

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.

3.12. 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%.

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

3.14. 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.

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. При временном приостановлении работы организации по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера работодатель вправе разрешить работникам не присутствовать на рабочем месте с сохранением заработной платы.

Нормативные правила по этому вопросу следует предусмотреть

коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.17. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу устанавливаются в приложении 3.

Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный Трудовым кодексом РФ.

3.18. Работодатели устанавливают размер фонда оплаты труда в коллективных договорах с учетом объемов производственной деятельности, продуктивности труда и индекса роста потребительских цен.

В случае повышения эффективности производства, продуктивности труда, уровня качества работ и услуг работодателя увеличивают фонд оплаты труда.

3.19. Работодатель принимает меры:

а) по доведению доли тарифной части в заработной плате работников не менее 70%;

б) по обеспечению своевременной выплаты заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ (не реже, чем каждые полмесяца), по недопущению применения «теневых» схем оплаты труда.

3.20. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ), в том числе профсоюзных взносов.

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).

3.21. 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.

3.22. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Оплата труда руководителей государственных унитарных предприятий регулируется постановлением Совета министров Республики Крым от 26 декабря 2014 года № 622 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Крым».

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок Предприятия. На руководителя предприятия распространяются все льготы, гарантии, компенсации, установленные коллективным договором для работников данного предприятия.

Премирование руководителей Предприятий производится за счет средств на оплату труда. Порядок и размер премирования определяется Министерством строительства и архитектуры Республики Крым.

3.23. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение существующих условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

Работники должны быть предупреждены об изменениях не позднее, чем за два месяца.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Стороны настоящего Соглашения:

- 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 их непрерывного профессионального развития;

- устанавливают дополнительные социальные льготы для высвобождаемых работников, обеспечивают их опережающее обучение и содействие им в трудоустройстве.

4.2. Профсоюзы способствуют включению в соглашения и коллективные договоры 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. Принимают участие в формировании системы профессиональных стандартов.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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 используют внутрипроизводственные резервы организаций для сохранения рабочих мест с учетом мнения выборного профсоюзного органа, 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.

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:

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

4.7.2. Известить выборные органы профсоюзной организации о предстоящей реорганизации или ликвидации;

4.7.3. 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.

4.8. 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:

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

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

4.9.3. Предоставить работнику оплачиваемое время для поиска работы, но не менее 1 дня в неделю. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором.

4.9.4. 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.

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

4.9.6. 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. 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.

4.14. 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. В интересах работников 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, настоящим Соглашением.

5.4.2. Своевременно проводить специальную оценку условий труда с участием представителей выборного органа профсоюзной организации в составе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральными Законами №421-ФЗ и №426-ФЗ от 28.12.2013г.

5.4.3. Предоставлять работникам, принимаемым на работу, достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.4.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.4.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

5.4.5.1. Бесплатную сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

5.4.5.2. Лечебно-профилактическое питание по перечню производств, профессий и должностей (ст. 222 ТК РФ, приказ Министерства труда и социального развития РФ от 16.02.2009 № 46н);

5.4.5.3. Бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты по установленным нормам и Порядку в соответствии с Перечнем вредных производственных факторов или заменой его компенсационной выплатой (ст. 222 ТК РФ, приказ Минсоцразвития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н с изменениями и дополнениями);

5.4.5.4. Льготное пенсионное обеспечение, в связи с особыми условиями труда в соответствии со Списками № 1 и № 2 согласно перечню производств и работ, профессий, должностей и показателей, утвержденными постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10;

5.4.5.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной

оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным категориям работников составляет семь календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4.5.6. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере.

5.4.5.7. Смыть и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

5.4.6. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

5.4.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.4.8. Обеспечивать письменное ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

5.4.9. Проводить внеплановые специальные оценки условий труда при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

5.4.10. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 и Минтруда России от 07.04.1999 № 7.

5.4.11. Обеспечить соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №№ 162, 163 (ст. 253, 265 ТК РФ).

5.4.12. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и при обязательном участии технического инспектора труда Профсоюза строителей Крыма 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 Профсоюз строителей Крыма.

5.4.13. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.5. Рекомендуемый размер затрат, выделяемых работодателем на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должен составлять 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. Работодатель обязан предоставлять работникам, занятым на работах на высоте, средства индивидуальной защиты от падения с высоты, соответствующие требованиям «ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты», принятого Решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011г. № 878, учитывая следующие обстоятельства:

- к средствам индивидуальной защиты от падения человека с высоты относятся средства для защиты человека при падении с высоты, а также средства для фиксации рабочей позы, одновременно предотвращающие падение человека с высоты;

- конструкция средств индивидуальной защиты от падения с высоты должна обеспечивать максимальное удобство и комфортность их эксплуатации, в том

числе возможность снимать их с себя самостоятельно; система застёжек поясов предохранительных должна обеспечивать возможность быстрого и удобного застегивания, расстегивания и регулировки длины пояса или лямок двумя руками в рабочих перчатках;

- конструкция карабина должна обеспечивать быстрое и надежное закрепление и открепление одной рукой при надетой рабочей перчатке и исключать возможность защемления и травмирования пальцев руки при манипуляциях с карабином;

- средства индивидуальной защиты от падения с высоты должны быть снабжены амортизатором, снижающим до безопасной величины динамическую нагрузку, действующую на тело человека, а именно: при защитном действии безлямочного пояса до 4,0 кН (400 кгс), а лямоного пояса - 6,0 кН (600 кгс);

- средства индивидуальной защиты от падения с высоты должны выдерживать динамическую нагрузку, возникающую при падении груза (манекена) массой 100 кг с высоты, равной двум максимальным длинам стропа;

- несущие нагрузку элементы средств индивидуальной защиты от падения с высоты из синтетических лент должны выдерживать статическую нагрузку не менее 15 кН (1500 кгс), а из синтетических веревок (канатов) - 23 кН (2300 кгс);

- металлические соединительные компоненты страховочной системы, а также опоры для закрепления должны выдерживать статическую нагрузку не менее 11 кН (1100 кгс).

В коллективных договорах рекомендуется закреплять обязанность работодателя использовать коллективные средства защиты от падения с высоты, в т.ч. предохранительные сетки.

5.9. Работодателям рекомендуется совместно с Профсоюзом строителей Крыма проводить ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

5.10. Работодатели обеспечивают:

5.10.1. Безопасные и здоровые условия труда и охрану труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами, инструкциями по охране труда, условиями коллективного договора и настоящим Соглашением.

5.10.2. Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в сроки, определенные требованиями Федеральными законами №421-ФЗ и №426-ФЗ от 28.12.2013г., других нормативных правовых актов и коллективным договором, при непосредственном участии представителей профсоюзной организации в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

Результаты специальной оценки условий труда используются для разработки мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, а также обоснования

предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. Рекомендуется участие представителей Профсоюза строителей Крыма и первичных профсоюзных организаций в организации и осуществлении административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда в соответствии с Методическими рекомендациями Госстроя России и Постановлением Исполкома Профсоюза строителей России от 20 сентября 2006 г. № 3-8п.

5.12. Профсоюз строителей Крыма обеспечивает контроль за:

5.12.1. Состоянием охраны труда.

5.12.2. Исполнением законодательных и нормативных актов по охране труда и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а в случае нарушения или невыполнения обязательств инициируют вопрос о привлечении к ответственности виновных должностных лиц в соответствии с законодательством.

5.12.3. Выполнением условий коллективных договоров и настоящего Соглашения.

5.13. Предъявляет работодателям представления (предписания) об устранении выявленных нарушений, содержащих нормы трудового права.

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

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

5.16. Профсоюзные комитеты:

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

5.16.2. Добиваются включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на снижение производственного травматизма, сокращения рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, проведения специальной оценки условий труда и выделения необходимых для их реализации средств.

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

5.16.4. 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.

5.16.5. Принимают меры по усилению общественного контроля за обеспечением работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми условиями и выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов (или осуществления компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока).

5.16.6. 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). Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

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. 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.

6.4. 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 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 специальной оценки условий труда 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.

7.2. Работодатели обеспечивают следующие социальные гарантии:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме производят уплату единого социального налога и страховые взносы в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым.

7.2.2. Своевременно представляют в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым достоверные индивидуальные сведения.

7.2.3. Знакомят работников с информацией персонифицированного учета, предоставленной в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым.

7.2.4. Направляют по согласованию с Региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Крым 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.

7.2.5. Обеспечивают через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

7.2.6. Осуществляют за счет собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, развивают дополнительное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих.

7.2.7. 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. Профсоюз обеспечивает следующие социальные гарантии:

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

7.3.2. Осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью предоставления в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц.

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

7.3.4. 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».

7.3.5. Осуществляет профсоюзный контроль за своевременной подготовкой и передачей в Региональное отделение Фонда социального страхования Российской

Федерации по Республике Крым документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.3.7. Оказывает членам профсоюзных организаций, находящихся на профобслуживании в Профсоюзе строителей Крыма, бесплатную юридическую и правовую помощь по вопросам защиты их прав по нормированию и оплате труда, охране труда, представляет их интересы в комиссиях по трудовым спорам (в соответствии с Трудовым Кодексом РФ) и судах.

7.3.8. Содействует проведению коллективных переговоров, оказывает консультативную и методическую помощь по заключению коллективных договоров и их регистрации.

7.3.9. Осуществляет общественный контроль за соблюдением на предприятиях, в учреждениях, организациях строительной отрасли и промышленности стройматериалов Республики Крым законодательства о труде, обязательств по коллективным договорам, регулирующих режим труда и отдыха работников (взаимодействуя по этим вопросам с контролирующими органами), а также принимает меры по устранению нарушений в пределах своих полномочий.

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

- 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);
- поощрение работников в честь юбилейных дат в зависимости от стажа работы в организации;
- обеспечение работников горячим питанием в столовой;
- предоставление различных видов социальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам отрасли;
- страхование жизни и здоровья работников на случай причинения вреда их жизни, здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- оказание работникам материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- полная или частичная компенсация оплаты коммунальных услуг и оплаты жилья по договору социального найма;
- компенсация работникам и членам их семей расходов на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- приобретение новогодних подарков для детей работников организации;
- оказание единовременной материальной помощи работникам за многолетний и добросовестный труд в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности;
- 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. Труд женщин.

8.1.1. 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.

8.1.2. 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, исключая 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;

8.2. Труд молодых работников.

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

8.2.2. 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.

8.2.3. 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.

8.2.4. 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.

8.3. Профсоюз строителей Крыма совместно с первичными профсоюзными организациями отрасли обязуются:

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

- содействовать доступности занятий спортом молодежи, самостоятельным 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 РК, Министерство строительства и архитектуры РК 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 Профсоюз строителей Крыма и первичные организации профсоюза единственными представителями и защитниками интересов работников отрасли на территории Республики Крым 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:

9.3.1. Содействовать деятельности выборных профсоюзных органов в организациях любой организационно-правовой формы.

9.3.2. 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.

9.3.3. 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.

9.3.4. 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.

9.3.5. 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.

9.3.6. Обеспечить в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором участие работников и представителей профсоюза в управлении организацией.

9.3.7. Обеспечить членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, условия для участия в конференциях, заседаниях, семинарах созываемых (проводимых) ЦК Профсоюза строителей России, Федерацией независимых профсоюзов Крыма, Профсоюзом строителей Крыма, 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.

9.3.8. 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.

9.3.9. Оплату труда руководителей выборного профсоюзного органа организации производить за счет средств организаций в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.3.10. 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 расчетный счет Профсоюзной организации денежные средства для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы в размере не менее 0,5 % 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. Перечисление профвзносов на счета Профсоюзной организации.

9.5.1. Работодатель ежемесячно без взимания платы перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере **1%** от начисленной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работникам (при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза).

9.5.2. Работодатель, по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профессионального союза, ежемесячно без взимания платы перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере **1%** от начисленной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работникам.

9.5.3. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.5.4. Неисполнение работодателем указанной обязанности является нарушением настоящего Соглашения и основанием наступления административной ответственности, предусмотренной ст.5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.6. Удержания и перечисления профсоюзных взносов для организации профсоюзной работы в отрасли распределяются следующим образом:

- 65% от перечисленных профсоюзных взносов остаются в распоряжении профкомов (на едином счету отраслевого Профсоюза строителей Крыма или на собственном счету первичной профсоюзной организации в случае регистрации ее как отдельного юридического лица) и могут тратиться на нужды коллектива;

- 35% от перечисленных профсоюзных взносов остаются в распоряжении Профсоюза строителей Крыма и тратятся на обеспечение деятельности в соответствии с Уставом Профессионального союза работников строительства и промышленности стройматериалов Российской Федерации.

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 Крым, 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.

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

10.5. Способствовать развитию в соответствии с действующим законодательством профсоюзного движения в организациях строительного комплекса республики независимо от форм собственности.

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 и Федерального соглашений.

10.8. Принимать меры по своевременному внесению изменений и дополнений в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Итоги и ход выполнения Соглашения за год рассматриваются на совместных заседаниях коллегиальных органов сторон Соглашения.

11.2. Профсоюз строителей Крыма для осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения, коллективных договоров, соблюдением Трудового Кодекса РФ, законодательства по охране труда имеет право беспрепятственно посещать предприятия и требовать от работодателя соответствующие документы, сведения, расчеты по заработной плате.

11.3. При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения Профсоюз строителей Крыма и Союз строителей РК 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 01 января 2015 года и действует по 31 декабря 2017 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 Крым в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учётом вновь принятых правовых норм.

12.4. Стороны Соглашения обязаны обеспечить доведение Соглашения до своих организаций в течение 14 дней с даты проведения уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым и обеспечить доступ к Соглашению через интернет.

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.

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

12.6.Ни одна из Сторон, заключивших настоящее Соглашение, не вправе в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, и каждая из сторон несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.7.Соглашение подписано в трёх идентичных экземплярах, которые находятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

Приложение №1
к Республиканскому
отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
стройматериалов
Республики Крым
на 2015-2017 годы

**Коэффициенты соотношений минимальных размеров
месячных тарифных ставок рабочих первого разряда по отрасли, видам
производств, работ к величине прожиточного минимума трудоспособного
населения в Республике Крым**

Отрасль, виды производства и работ	Коэффициент соотношений
I. Строительство	
на строительно-монтажных и ремонтно-строительных, и реставрационных работах	1,40
на верхолазных работах	1,80
II. Промышленность строительных материалов и производство мягкой кровли	
<i>Цементные заводы и предприятия по производству асбестоцементных изделий:</i>	
обслуживанием агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,60
в основных производственных цехах цементных заводов и основных цехах организаций по производству асбестоцементных изделий	1,45
<i>Организации по добыче и переработке нерудных строительных материалов и производства мягкой кровли:</i>	
на подземных работах (в т.ч. на горно-капитальных) действующих и строящихся предприятий	2,00
на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов, на добыче соли в озерах и бассейнах	1,60
в организациях других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекольной и фарфорофаянсовой промышленности	1,40
III. Рабочие, занятые на ремонте оборудования, на станочных работах и на работах в специализированных цехах	1,20-1,40

Межразрядные тарифные коэффициенты

Разряды	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифные коэффициенты	1	1,10	1,22	1,36	1,56	1,82	2,1*	2,4*

** Для работников, занятых на строительных, строительном-монтажных, ремонтно-строительных и реставрационных работах, предприятиях машиностроения.*

Приложение №2
к Республиканскому отраслевому
соглашению по строительству и
промышленности стройматериалов
Республики Крым на 2015-2017 годы

**Коэффициенты соотношений минимальных размеров месячных окладов
руководителей, специалистов и работников сквозных профессий к величине
прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Крым**

Категории работников	Коэффициент соотношений
I. Руководители	
Главный инженер	3,25
Главные: механик, технолог, геодезист, гидролог, энергетик, сварщик, экономист, диспетчер	3,00
Главный бухгалтер	2,80
Начальники отделов	2,60
II. Инженерно-технические работники (ИТР)	
Ведущие	2,50
1 категории	2,25
2 категории	2,00
III. Научные сотрудники научно-исследовательских организаций, сотрудники проектных, проектно-изыскательских экспертных и других организаций, предприятий	3,00
IV. Работники специализированных организаций	1,60
V. Работники сквозных профессий	
Руководители	2,20
Специалисты	2,00
Другие служащие	1,60
Работники, выполняющие простой неквалифицированный труд	1,20
VI. Водители автотранспортных средств, механизаторы, занятые на погрузочно - разгрузочных работах	
Грузовые автомобили	2,00
Другие автомобили, кроме грузовых	1,60
Механизаторы, занятые на погрузочно-разгрузочных работах	1,20

Приложение №3
к Республиканскому
отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
стройматериалов
Республики Крым
на 2015-2017 годы

**Перечень видов и минимальных размеров доплат и надбавок к тарифным
ставкам и должностным окладам работников, имеющих межотраслевой
характер**

Наименование доплат и надбавок	Размер доплат и надбавок
ДОПЛАТЫ:	
за совмещение профессий (должностей)	доплата одному работнику не ограничивается максимальным размером и устанавливается в пределах экономии фонда заработной платы по тарифной ставке и окладу совмещаемой должности работников
за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работы	размер доплат одному работнику не ограничивается и определяется возможностью экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при условии соблюдения нормативной численности работников.
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100% тарифной ставки (оклада, должностного оклада) отсутствующего работника
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	По результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах
за интенсивность труда	до 12 процентов тарифной ставки (оклада)
на период освоения новых норм трудовых затрат	повышение сдельных расценок до 20 процентов повышение тарифных ставок до 10 процентов
за руководство бригадой (бригадиру, не освобожденному от основной работы)	с численностью бригады: от 5 до 10 человек - 15 % тарифной ставки бригадира; свыше 10 человек - 25 % тарифной ставки бригадира; свыше 25 человек - 35 % тарифной ставки бригадира; Звеньевым, если численность звена превышает 5 человек - 50% соответствующей доплаты бригадиру.
за работу в вечернее время с 18 до 22 часов (при многосменном режиме работы)	20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в это время
за работу в ночное время (с 22 до 6 часов)	40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в это время

НАДБАВКИ:	
за высокое профессиональное мастерство	дифференцированные надбавки к тарифным ставкам (окладам) рабочих: III разряда - 12 процентов; IV разряда - 16 процентов; V разряда - 20 процентов; VI и более высокого разряда - 24 процента тарифной ставки (оклада).
за классность водителям автотранспортных средств	водителям 2 класса - 10 процентов, водителям I класса - 25 процентов установленной тарифной ставки за отработанное водителем время.
за высокие достижения в труде	до 50 % должностного оклада
за исполнение особо важной работы на определенный срок	до 50 % должностного оклада