Председатель Якутского рескома профсоюза работников строительства и промстройматериалов РФ	Министр строительства Республики Саха (Якутия)	Президент регионального межотраслевого объединения работодателей «Союз строителей Якутии»
_____ В.А. Михайлов «28» декабря 2021 г.	_____ П.П. Кылатчанов «___» _____ 2021 г.	_____ М.Ф. Охлопков «28» декабря 2021 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) НА 2022 - 2024 ГОДЫ

Зарегистрировано
в Министерстве труда и
социального развития
Республики Саха (Якутия).
Уведомительный № _____

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)
№ 2
«26» 01 2022 г.
Подпись

Республика Саха (Якутия), г. Якутск 2021 г.

- на выборных и штатных работников профсоюзных органов всех уровней;

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) НА 2022 - 2024 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между наемными работниками и работодателями организаций всех форм собственности, работающих в отрасли строительства и промышленности строительных материалов Республики Саха (Якутия).

Соглашение разработано и заключено на основе Трудового кодекса Российской Федерации, законов Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей», Федерального отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов.

Соглашение направлено на создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений, на стимулирование эффективности труда, повышение уровня безопасности производства и улучшение условий труда в организациях строительного комплекса Республики Саха (Якутия).

1.2. Сторонами Соглашения являются полномочные представители:

- от членов профсоюза и работников строительного комплекса Республики Саха (Якутия) - Якутский республиканский комитет профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (в далее по тексту - Реском профсоюза);
- от исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) – Министерство строительства Республики Саха (Якутия) (далее по тексту - Минстрой РС (Я));
- от объединения работодателей строительного комплекса Республики Саха (Якутия) – Региональное межотраслевое объединение работодателей «Союз строителей Якутии» (далее по тексту – РМОР «ССЯ»).

1.3 Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в пределах своей компетенции принимают на себя обязательства, закрепленные трехсторонними Соглашениями: Республиканским (региональным) соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия); Федеральным отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации.

1.4. Действие Соглашения распространяется:

- на всех работников организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации, входящие в Якутскую республиканскую организацию профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации;
- на выборных и штатных работников профсоюзных органов всех уровней;

- на работодателей – членов регионального межотраслевого объединения работодателей «Союз строителей Якутии»;

- на работников и работодателей, организаций, где в период действия Соглашения созданы первичные профсоюзные организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ и работодатель вступил в РМОР «Союз строителей Якутии». Считать такие организации присоединившимися к Соглашению на условиях статьи 48 Трудового кодекса РФ;

- на орган исполнительной власти – Минстрой РС (Я), в пределах, взятых на себя обязательств.

- на работников организаций - не членов профсоюза, при условий наделения ими полномочиями соответствующие органы профсоюза на их представительство во взаимоотношениях с работодателем (ТК РФ: ст.30; абз.6 ст. 377);

Отдельные положения настоящего Соглашения распространяются на социально незащищенную категорию лиц, в том числе на бывших работников данного работодателя: вышедших на пенсию; уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением численности (штата); получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания; членов семей работников, погибших вследствие несчастного случае на производстве либо профессионального заболевания.

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

1.6. Стороны в числе приоритетных целей Соглашения ставят дальнейшее развитие в предстоящий период социально-экономических отношений, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей.

1.7. Соглашение устанавливает обязательные для применения минимальные экономические и социальные гарантии наемным работникам организаций и не ограничивает права работодателей в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров. Соглашение является нормативным правовым актом, которым руководствуются при разрешении трудовых споров (конфликтов) в организациях отрасли.

1.8. Установленные в Соглашении нормы являются основой для заключения коллективных договоров, принятия локальных нормативных актов.

1.9. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры, заключаемые в организациях – участниках Соглашения не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, ухудшать социально-экономическое положение работников, против нормативов, предусмотренных в настоящем Соглашении.

1.10. В организациях указанных в пункте 1.4. Соглашения и не имеющих коллективных договоров настоящее Соглашение имеет прямое действие.

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

1.12. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в 2022 - 2024 годах до заключения нового.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации представителя стороны (сторон) его (их) права и обязанности по Соглашению переходят его правопреемнику (их правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

1.14. В текст Соглашения по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, которые оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

1.15. Для ведения переговоров при разработке и заключении Соглашения, разрешения разногласий в ходе переговоров, Стороны определяют состав трехсторонней комиссии на паритетной основе.

1.16. Стороны договорились, что Реском профсоюза доводит Соглашение до сведения заинтересованных министерств, ведомств, организаций отрасли, профсоюзных органов в течение месяца со дня его подписания.

1.17. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса РФ стороны решили присоединиться к отраслевому соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020 - 2023 годы.

П. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1.1. **Стороны обязуются:**

- Руководствоваться принципами социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), принимать все меры по их соблюдению.
- Проводить взаимные консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в строительном комплексе республики Саха (Якутия), а также нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.
- Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

2.1.2. **Стороны содействуют:**

Заключению соглашений и коллективных договоров в организациях отрасли всех форм собственности, систематически рассматривают ход этой

работы на своей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Созданию профсоюзных организаций на предприятиях строительного комплекса республики, всех форм собственности.

Организации конкурсов профессионального мастерства на республиканском уровне.

Проведению конкурсов «На лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии, проектную и изыскательскую организацию».

Организации и проведению профессионального праздника «День Строителя», в том числе массовых культурно-спортивных мероприятий.

2.2. **Минстрой РС (Я) обязуется:**

2.2.1. Вносить в установленном порядке на рассмотрение Правительства Республики Саха (Якутия) проекты законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам совершенствования деятельности строительного комплекса Республики.

2.2.2. Реализовывать государственную политику в вопросах ценообразования в строительстве, в жилищном строительстве, осуществлять контроль качества проектных, строительных работ, выпускаемых стройматериалов, координировать, организовывать деятельность строительного комплекса, направленную на выполнение государственных республиканских инвестиционных программ.

2.2.3. Реализовывать организационную, практическую работу по нормализации расчетов за выполненные работы и обеспечению непрерывного финансирования организаций отрасли, выполняющих работы по государственному заказу, и ликвидации задолженности предприятиям и организациям отрасли, в том числе: по заработной плате, за ранее выполненные работы по стройкам и объектам, финансируемым за счет инвестиционного бюджета.

2.2.4. Обеспечивать разработку, принимать, вводить в действие и издавать нормы и республиканские стандарты в области строительства, архитектуры, градостроительства, проектирования, инженерных изысканий, промышленности строительных материалов, конструкций и деталей, обязательных для исполнения юридическими и физическими лицами, давать разъяснения и осуществлять контроль за их соблюдением и применением.

2.2.5. Обеспечивать участие представителей профсоюза и работодателей в работе заседаний Коллегии Министерства, совещаниях межведомственных комиссий, согласовании представлений к награждению отраслевыми и государственными наградами и др.

2.3. **Работодатели обязуются:**

2.3.1. На основании Трудового кодекса РФ, Федерального и Республиканского регионального отраслевых Соглашений, в случае если работники и (или) полномочные представители работников выступают с инициативной о заключении коллективного договора работодатель обязан впоследствии вступить в коллективные переговоры для заключения

коллективного договора, и впоследствии при его заключении обеспечивать их выполнение. Наличие действующего коллективного договора в организации является показателем уровня социального партнерства в организации, учитывается при представлении организации на республиканские и всероссийские конкурсы, при согласовании представлений на награждение работодателей.

2.3.2. Принимать меры по недопущению задолженности по выплате заработной платы работникам организаций.

2.3.3. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в дни установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, в коллективных договорах.

2.3.4.При выдаче заработной платы извещать каждого работника в письменной форме о составных частях его заработной платы, причитающейся за соответствующий период работы, о размерах и основаниях произведенных удержаний, общих денежных сумм к выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.3.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель индексирует задержанные выплаты на индекс роста потребительских цен, официально определяемый Госкомстатом по Республике Саха (Якутия). При этом, согласно Федерального закона от 03.07.2016 г. №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части , касающейся оплаты труда», размер выплачиваемой работнику денежной компенсации не может быть ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки , начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.3.6. Время приостановки работником работы, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, оплачивать как простой по вине работодателя в соответствии со статьями 142 и 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.7. Обеспечивать направление средств из прибыли в размерах, необходимых для финансирования гарантий и льгот работникам, установленных данным соглашением и коллективными договорами.

2.3.8.При заключении коллективных договоров предусматривать формы участия наемных работников в управлении производством.

2.3.9.Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации.

2.3.10.При приеме 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.

2.3.11. По запросу представителей работников предоставлять им полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.

2.4. **Реском профсоюза обязуется:**

2.4.1. Строить свои отношения с работодателями, их объединениями, органами государственной власти в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством, Уставом профсоюза, на основе социального партнерства, коллективных договоров и соглашений.

2.4.2. Способствовать реализации Соглашения, а также выполнению мер по стабилизации работы организаций отрасли, снижению социальной напряженности в организациях, укреплению трудовой дисциплины.

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

2.4.4. Проводить в соответствии с Уставом профсоюза работу по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза и работников организаций.

2.4.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами трудового законодательства, в том числе: о трудовом договоре, рабочем времени и времени отдыха, оплате труда, гарантиях и преимуществах, а также по другим вопросам в области трудовых отношений в организациях, где работают члены профсоюза.

2.4.6. Осуществлять профсоюзный контроль охраны труда через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, действующим на основании положений, утвержденных Центральным комитетом профсоюза строителей России или Федерацией профсоюзов республики Саха (Якутия).

2.4.7. Посредством участия в работе республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вносить в республиканские органы законодательной и исполнительной власти предложения по социально-трудовым вопросам, а также по другим вопросам, направленным на повышение эффективности работы строительного комплекса.

2.4.8. Осуществлять защиту законных социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, профсоюзных организаций и их органов в судебных и правоохранительных органах, участвовать в урегулировании трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателям требования по устранению допущенных нарушений.

2.4.9. Обеспечивать профсоюзные организации необходимыми для работы методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав членов профсоюза.

2.4.10. Информировать организации и работников отрасли, давать соответствующие разъяснения и консультации по социально-экономическим и трудовым вопросам.

2.4.11. Проводить семинарские занятия, подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров, не освобожденных председателей профкомов.

2.5 **Работники обязуются**:

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

2.5.2. Соблюдать требования охраны труда.

2.5.3 Соблюдать дисциплину труда.

2.5.4. Бережно относиться к имуществу работодателя.

Ш. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Минстрой РС(Я) и Реском профсоюза анализируют состояние занятости работников строительного комплекса, совместно с работодателями принимают меры по предупреждению массового высвобождения работников.

3.2. Минстрой РС(Я) принимает участие в разработке и реализации целевой Республиканской программы развития занятости.

3.2.1 Минстрой РС(Я) вносит органу по управлению государственным имуществом предложения по реструктуризации, реорганизации и оздоровлению несостоятельных организаций строительства, промышленности строительных материалов, проектно-изыскательских.

3.3**. Работодатели обязуются:**

3.3.1. Представлять Минстрою РС(Я) и в местные органы службы занятости населения информацию о прогнозах высвобождения рабочих мест.

3.3.2. При заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по:

сохранению действующих и созданию новых рабочих мест;

обеспечению полной загрузки работников организации фронтом работ; проведению их профессиональной подготовки , переподготовки и повышение квалификации.

Формы профессионального обучения, перечень необходимых производству профессий и специальностей определяется с учетом мнения профсоюзного органа первичной профорганизации.

3.3.3. Проводить 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.

3.3.4. При принятии решения: о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае возможных массовых увольнений работников (более 10 процентов списочного состава) - не позднее чем за 3 месяца.

3.3.5. Проводить с профсоюзными комитетами взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предоставления им социальных гарантий и изысканию источников их финансирования.

При наличии достаточных рабочих мест принимать комплекс мер по сохранению кадров и рабочих мест:

- по проведению профессиональной переподготовки, повышению квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий;
- по оказанию материальной помощи уволенным работниками членам их семей при переезде к новому месту жительства;
- о перепрофилировании организации и создании новых рабочих мест;
- другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри организации и т.д.).

3.3.6. При наличии свободных рабочих мест в организации, прием иностранных рабочих и специалистов, в том числе из стран СНГ, производить по согласованию с профсоюзным комитетом организации. Конкретные условия использования иностранной рабочей силы регулируются коллективными договорами.

3.3.7 При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право оставаться на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям лиц, гарантии для которых закреплять в коллективных договорах:

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- работников, воспитывающих детей-инвалидов;
- одиноких работников, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет.

3.3.8. Обеспечивать обязательное трудоустройство при ликвидации организации следующие категории лиц:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

3.4. В случае возникновения ухудшения финансово-экономического положения по объективным причинам, не зависящим от организации, и в целях сохранения кадрового потенциала работодатели:

- временно приостанавливают наем новых работников на вакантные места;

- переводят отдельные категории работников с их согласия на режим неполного рабочего времени;

- предоставляют очередные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы.

3.4.1. Не предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

3.4.2. В случае если работник не по своей вине не может выполнять обязанности, предусмотренные заключенным с ним трудовым договором, и об этом предупредил работодателя в письменной форме, то работодатель оплачивает время простоя в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не ниже 2/3 средней заработной платы работника.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению:

4.1. Условия оплаты труда предусматриваются в коллективных договорах, локальных нормативных актах, в трудовых договорах.

4.2. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в Республике Саха (Якутия), а также с учетом коэффициента инфляции в соответствующем субъекте Российской Федерации и сложившихся межотраслевых соотношений (коэффициентов), указанных в пункте 4.3.

4.2.1. Работодатели обязуются в коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах: обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда с коэффициентом 1,2, с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и северных процентных надбавок за стаж работы, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за предыдущий год с коэффициентом 1,2.

4.3. Установить межотраслевые коэффициенты по отношению к тарифной ставке рабочего первого разряда на строительно-монтажных работах:

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 верхолазных работах	1,24
3. на обслуживании агрегатов в основных производственных цехах цементного завода	1,16
4. в основных производственных цехах цементного завода и основных цехах предприятий по производству асбестоцементных изделий	1,05
5. в организациях по добыче и переработке нерудных строительных материалов на открытых горных работа, работах на поверхности карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16
6. в организациях других отраслей промышленности строительных материалов	1,0

4.4. Тарифные ставки рабочих по разрядам и оклады работников других профессионально - квалификационных групп устанавливаются в коллективных договорах на основании действующих в организациях межразрядных тарифных коэффициентах и соотношений между категориями работников.

Межразрядные тарифные коэффициенты для рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах

Тарифные разряды рабочих	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

4.5. 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 или с учетом профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

4.6. В размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, иные компенсационные и социальные выплаты.

4.7. Размеры тарифных ставок (окладов) работников, установленные в настоящем Соглашении, являются минимальным гарантированным уровнем оплаты труда.

Конкретные Положения о форме, системе оплаты труда, условиях премирования работников, работодатели организаций определяют самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Положения включают в качестве приложений в коллективные договора.

4.8. На вспомогательных производствах отрасли уровень заработной платы работников рекомендуется устанавливать на 20-30% ниже, чем в основных производствах.

4.9. Оплата труда работников учреждений непроизводственной сферы (культуры, спорта, образования, здравоохранения), находящихся на балансе организаций, осуществляется на основе соответствующей Отраслевой системы оплаты труда.

4.10. При тарифной системе оплаты труда, при условии выполнения норм труда, доля тарифа в общем заработке рабочих должна составлять не менее 65%, без учета надбавок и доплат, в том числе по районному регулированию.

4.11. При использовании в организации бестарифной системы оплаты труда работнику должна гарантироваться выплата минимального размера оплаты труда, предусмотренного настоящим Соглашением:

- в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за предыдущий год с коэффициентом 1,2.

Иные выплаты работникам организации, использующих бестарифную систему оплаты труда, производятся по правилам, предусмотренным коллективным договором и могут учитывать коэффициенты трудового участия, коэффициенты квалификационного уровня, сводные коэффициенты распределения и т.д.

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

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

4.13. Уровень оплаты труда при расчете договорных цен на строительство объектов за счет бюджетных средств должен быть не ниже средней фактической оплаты труда в Республике Саха (Якутия) работников, занятых в строительстве объектов при других источниках их финансирования.

4.14. В соответствии со статьями 424, 746 Гражданского кодекса Российской Федерации, действующими положениями по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство, содержащихся в методических рекомендациях, утверждаемых Министерством строительства и

жилищно – коммунального хозяйства Российской Федерации, и данным Соглашением 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.

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

При этом рекомендуется закреплять долю оплаты труда в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) в размере не ниже 30%.

4.15. В целях установления крайней дифференциации заработной платы работников в коллективных договорах рекомендуется устанавливать разрыв между категориями 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников предприятия не превышающий 4-5 раз.

4.16. Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителям, специалистам и служащим увеличиваются пропорционально темпам роста зарплаты и социальных выплат рабочим. Соотношение темпов по кварталам года (другим учетным периодам) оговариваются в коллективном договоре.

4.17. При регулировании оплаты труда работников учитываются:

- уровень квалификации работника;
- сложность выполняемой работы;
- количество и качество затраченного труда;
- наличие тяжелых и вредных условий труда;
- работа в местностях с тяжелыми климатическими условиями;
- надбавки за разъездной, подвижной, вахтовый методы работы;
- индексация месячных тарифных ставок в связи с ростом потребительских цен и др.

4.18. При временном длительном приостановлении работы организации по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера работодателю разрешить работникам не присутствовать на рабочем месте. Нормативные правила по этому вопросу следует предусмотреть коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19.Работодатели, по согласованию с выборным профсоюзным органом организации, устанавливают тарифные системы оплаты и стимулирования труда, в том числе доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни и др.

4.20.Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере 4-24% по сравнению с тарифными

ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работникам, занятым на рабочих местах, по результатам специальной оценки условий труда которых имеются заключения о повышенном уровне вредных или опасных для жизни производственных факторов, производить компенсационные выплаты и устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени. Перечень конкретных работ, рабочих мест с сокращенной продолжительностью рабочего времени и размер доплат за особые условия труда включаются в коллективные договоры

4.21. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются в организациях трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 года №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки». Рекомендуется устанавливать суточные в размере 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории РФ.

4.22. К тарифным ставкам и должностным окладам, работающим в районах Крайнего Севера, устанавливаются по действующим нормам доплаты и надбавки:

-за подвижный и разъездной характер работ, соответственно, 40% и 15-20%, с ограничением: за подвижный характер не более размера суточных,

- за разъездной характер работы – не более 40-50% суточных;

- за выполнение работ вахтовым методом – 75%, но не более размера суточных;

- за работу в многосменном режиме: в вечернюю смену -20%, в ночную смену -40%, за каждый час работы;

- за работу в выходные, праздничные дни и сверхурочно оплата производятся не менее чем в двойном размере;

- районные коэффициенты и северные надбавки.

4.23.Размеры средств на премирование за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства устанавливаются по соглашению сторон (заказчика и подрядчика). При этом могут использоваться ссылки на письмо Минтруда РФ №1636-РБ, Минстроя РФ №7-26/149 от 12.08.1992г. и письмо Минтруда РФ №463-РБ, Госстроя РФ №7-13/32 от 15.03.1993 г..».

4.24. В целях стимулирования роста производительности труда и улучшения качества работы работникам устанавливаются надбавки к месячным тарифным ставкам (окладам):

За профессиональное мастерство в следующих размерах:

III разряда - до 12%

IV разряда - до 16%

V разряда - до 20%

VI разряда и более высоких разрядов - до 24%.

При производстве строительных работ в зимнее время на открытом воздухе и в не обогреваемых помещениях нормы затрат времени и оплаты труда повышаются на усредненные поправочные коэффициенты в зависимости от температурной зоны, месяца и группы работ.

Конкретный размер доплат регулируется коллективным договором. Указанные надбавки и доплаты, а также премии, носящие систематический характер, включаются в себестоимость работ (продукции).

4.25. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем категориям работников, занятым в строительстве, промышленности строительных материалов, в проектных, изыскательских и проектно-изыскательских организациях, в пределах общих годовых средств, направленных на эти цели.

Рекомендуемые размеры годового вознаграждения работника за выслугу лет составляет:

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 - 1,0;

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

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

Конкретные условия выплаты вознаграждения за выслугу лет устанавливаются коллективным договором

4.26. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.27.Доплаты за руководство бригадой бригадирам (руководителям групп), не освобожденной от основной работы, устанавливать в зависимости от численности бригады (группы):

- при численности 5-10 человек -10% тарифной ставки (должностного оклада);

- свыше 10 человек – 15% тарифной ставки (должностного оклада).

4.28. Работникам, награжденным почетными званиями «Заслуженный» Якутской – Саха ССР, Республики Саха (Якутия), РСФСР, Российской Федерации, СССР устанавливать доплаты в размере 20 процентов к тарифным ставкам или должностным окладам.

4.29. Социальные выплаты (материальная помощь многодетным и малообеспеченным семьям, ветеранам труда, выплаты к юбилейным датам, оплата дней, предоставляемых работнику по случаю семейных торжеств и похорон) предоставлять в размерах, установленных коллективным договором. Обеспечить социальные выплаты работникам из фондов предприятий, предусмотренных на эти цели.

4.30. Стороны обязуются принимать согласованные меры по увеличению удельного веса оплаты труда в структуре затрат на производство и реализацию продукции (работ, услуг), при соответствующем снижении удельного веса материальных и прочих затрат (за счет повышения эффективности

использования сырья и материалов, топлива, электро- и теплоэнергии, сокращения нерациональных расходов).

4.31. Рекомендовать в целях расширения социального пакета, предоставляемого работающим, ежегодно заключать договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

4.32. Не допускать нетрадиционных видов вознаграждения за труд (страхование, натуральные выдачи и т.п.) за счет снижения размеров основной заработной платы с учетом инфляции.

4.33. Неработающим пенсионерам и Ветеранам производства выделять за счет средств организации компенсацию расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинской и социальной помощи, приобретение дров, ремонт жилья, исходя из финансовых возможностей предприятия.

4.34. Стороны обязуются содействовать работе профсоюзных штабов контроля за своевременной выплатой заработной платы, предоставлять им полную информацию о поступлении средств на расчетные счета организаций, начислении и выплате заработной платы.

4.35. 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. Работодатель такой организации информирует стороны соглашения о наличии плана реализации Соглашения

V. РЕЖИМ РАБОТЫ И ОТДЫХА

5.0. Стороны пришли к соглашению:

5.1. Работодатели, в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, по согласованию с профсоюзным органом организации, устанавливают в коллективных договорах и Правилах внутреннего трудового распорядка организации режим рабочего времени, предусматривающий: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику); работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы; время перерывов в работе на отдых и питание; число смен в сутки.

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

5.3. Для работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателем на основании результатов специальной оценки условий труда, оформляется приложением к коллективному договору.

5.4. Работодатели, с учетом мнения профсоюзного органа организации, могут вводить многосменный режим работы, работу по суммированному учету рабочего времени, при условии соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде.

5.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Это положение закрепляется в коллективных договорах или трудовых договорах.

5.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться, как при приеме на работу, так и в последствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

5.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работающих в организациях, составляет 28 календарных дней, независимо от выполняемой работы и занимаемой должности.

Общая продолжительность ежегодного отпуска определяется путем суммирования основного отпуска (28 календарных дня) и дополнительных отпусков предусмотренных федеральными законами, на которые работники имеют право (за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня, за вредные и опасные условия труда, за особый характер работы и т.д.).

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней. Продолжительность, порядок и условия предоставления этого отпуска, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия их предоставления определять в коллективных договорах или локальных нормативных актах.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. На основании статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации, работники организаций один раз в два года имеют право на оплачиваемый за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограмм, сверх веса багажа разрешенного к перевозке бесплатно.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоз багажа, по норме установленной для самого работника, неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Размер, условия и порядок компенсации расходов и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Проводить согласованную отраслевую политику в области охраны труда, направленную на сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками.

6.2. Проводить строгий отраслевой учет и обмен информацией о случаях производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и состоянии охраны труда.

6.3 Работники и работодатели признают необходимость согласованного разрешения вопросов, связанных с обеспечением надлежащих условий труда в организации.

6.4. **Минстрой РС (Я) совместно с Рескомом профсоюза:**

6.4.1.. Организуют участие работников строительного комплекса в проводимых семинарах отрасли по вопросам охраны труда.

6.4.2. Оказывают содействие созданию в организациях Комитетов (комиссий) по охране труда.

6.4.3. Помещают на интернет-сайте Минстроя РС(Я) нормативные правовые акты, а также локальные акты по вопросам безопасности и охраны труда в отрасли.

6.5. **Работодатели:**

6.5.1. Обеспечивают безопасные, здоровые условия труда и охрану труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами, нормами, инструкциями по охране труда и настоящим Соглашением.

6.5.2. Сохраняют приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах гарантии медицинского обслуживания своих работников, в том числе производят доплату за счет организации до среднего заработка сверх предельных сумм оплаты по больничным листам нетрудоспособности, установленных Федеральным законодательством по Фонду социального страхования.

6.5.3. Организуют поэтапное проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) и идентификацию потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Включают в состав комиссии СОУТ представителей выборного органа первичной профсоюзной организации

6.5.4. Создают службы охраны труда в соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 и Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организации, утвержденными постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10.

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

6.5.6.. Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдают в соответствии с установленными нормами сертифицированные: спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), витамины, лечебное питание, смывающие и обезжиривающие средства. Нормативы обеспечения, перечни работ и профессий, дающие право на подобное обеспечение, согласовывают с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

6.5.7. Предусматривают в коллективном договоре и (или) трудовых договорах:

- Выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- По письменному заявлению работников выплачивать им компенсацию в размере эквивалентном стоимости положенного по нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. (ст.222 ТК РФ с изменениями от 01.10.2007 г. № 224-ФЗ), если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

6.5.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, ежегодные профосмотры, вакцинацию от гриппа работников за счет средств работодателя, предусмотрев расходы в Соглашении по охране труда. Обеспечивают полную комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

Список должностей и профессий, подлежащих вакцинации, определяется коллективным договором.

6.5.9. Организуют проведение необходимых медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также дополнительную диспансеризацию работников, в соответствии с действующим законодательством.

6.5.10. Проводят расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации при обязательном участии представителя профсоюзной организации.

6.5.11 Беспрепятственно допускают на производственные объекты представителей Профсоюза (представителей рескома профсоюза), при наличии соответствующих удостоверений, для проведения проверок условий охраны труда в организации, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5.12. Организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда. Не допускают к работе лиц не прошедших указанных: обучение, инструктаж и стажировку.

6.5.13. Обеспечивают наличие в каждой организации комплекта нормативно-правовых актов по охране труда.

6.5.14. Разрабатывают и утверждают, с учетом мнения профсоюзного органа организации, инструкции по охране труда для работников.

6.5.15. Проводят обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний».

6.5.16. Предоставляют профсоюзным органам, их полномочным представителям, при проведении контроля за соблюдением трудового законодательства, информацию, локальные и иные нормативные документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.5.17. Создают необходимые условия уполномоченным лицам по охране труда профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также их обучение с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы. Обучение производить как за счет средств Фонда социального страхования, так и за счет собственных средств работодателя.

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

6.5.19. Проводят совместно с профсоюзной организацией ежегодные смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза», выделяют необходимые средства для поощрения победителей.

6.5.20. Содействуют уполномоченным лицам профсоюза в организации осуществления административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда, в соответствии с Рекомендациями, утвержденными Постановлением Исполкома Профсоюза строителей России №3-8п от 20.09.2006

6.5.21. Организуют проведение профессиональной переподготовки работников, в случае ликвидации их рабочих мест, вследствие нарушений требований охраны труда.

6.5.22. Сохраняют за работниками места работы (должности) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.5.23. Организуют обязательное исполнение постановлений по вопросам охраны труда и здоровья работников, принятых соответствующим органом Профсоюза.

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

6.5.25. Организуют обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований по охране труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 13.01.2003 г. № 1/29. Подлежат обучению все работники организации, в том числе её руководитель.

6.5.26. Рекомендуется формировать в организациях Комитеты по охране труда.

6.5.27. Финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.5.28. Контролируют применение средств индивидуальной и коллективной защиты работниками.

6.5.29. Организуют хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам: специальной одежды, обуви и других средств специальной защиты, согласно коллективному договору.

6.5.30. Проводят за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Сохраняют за ними места

работы (должности) и средний заработок за время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.5.31. Возмещают семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, моральный вред в денежной и иной форме, независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда (ст.151, ч.1 ГК РФ). Выплачивают семьям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве:

- единовременное пособие не менее одного годового заработка погибшего за календарный год, предшествующий гибели для организаций с численностью работающих до 50 человек на момент несчастного случая, и не менее одного миллиона рублей для организаций с численностью работающих более 50 человек на момент несчастного случая.

- компенсация расходов, связанных с погребением.

6.5.32. Приобретают за счет средств Государственного социального страхования и прибыли нуждающимся работникам, занятым на вредных и тяжелых работах, путевки на санаторно-курортное лечение, детям работников - путевки в оздоровительные лагеря в соответствии с коллективными договорами.

Реском профсоюза:

6.6.1. Обеспечивает первичные профсоюзные организации методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав работников, в т.ч. по вопросам охраны труда.

6.6.2. Осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда на подведомственных предприятиях через профкомы, уполномоченных лиц по охране труда. В этих целях уполномоченные представители профсоюза имеют право беспрепятственно посещать и осматривать предприятия, их структурные подразделения, рабочие места, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, защищать интересы своих членов по вопросам охраны труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

6.6.3. При нарушениях, угрожающих жизни и здоровью работников предприятия, профсоюз вправе потребовать от администрации незамедлительного их устранения и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда по Республике Саха (Якутия) для принятия срочных мер, вплоть до прекращения работ.

6.6.4. Организовывает и участвует в проведении различных конкурсов по улучшению условий труда в организациях на республиканском отраслевом уровне.

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

6.6.6. Организует обучение, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций отрасли.

VII. Особенности условий труда и предоставление льгот и гарантий женщинам и молодым работникам.

7.1 Труд женщин

7.1.1. В целях создания благоприятных условий труда работающих женщин, при наличии финансовых средств и включения в коллективный договор, работодатели обязуются:

- ежемесячно выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, 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.

7.1.2. Рекомендовать работодателям включать в коллективные договора обязательства:

- Установить работающим женщинам 36- часовую рабочую неделю. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной рабочей неделе, согласно ст. 320 Трудового кодекса РФ.
- предусматривать меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращение рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;
- представлять женщинам, работающим на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей, перевод на легкий труд с момента установления беременности с сохранением заработной платы по прежнему месту работы до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам;
- предоставлять женщинам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы накануне нерабочих праздничных дней.

7.2 Труд молодых работников до 35 летнего возраста

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

7.2.2. Работодателям рекомендуется обеспечивать 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

7.2.3. Работодателям рекомендуется включать в коллективные договора пункты:

- С учетом мнения профсоюзного органа устанавливать пониженные нормы выработки работникам в возрасте до 18 лет и молодым работникам до 35 лет поступившим на работу после окончания учреждений начального профессионального образования или прошедшим производственное обучение на производстве.

- 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.

- Предусмотреть условия и порядок предоставления материальной помощи молодым работникам при вступлении в брак и рождении ребенка;

- Содействовать созданию в организации Совета молодых специалистов, Молодежного совета и комиссии по работе с молодежью профсоюзной организации;

- Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых работников.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

8.1. Минстрой РС(Я) и работодатели:

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

8.1.2. Гарантируют невмешательство в деятельность профсоюза строителей, соблюдение прав профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию и функционированию профсоюза в организациях.

8.1.3. Признают права Рескома профсоюза, профсоюзных комитетов организаций по представлению и защите профессиональных, трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, право заключать коллективные договора и соглашения от имени работников.

8.1.4. Предоставляют профсоюзным органам отрасли, первичных профорганизаций информацию по всем социально-трудовым вопросам согласно части 2 статьи 54 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 13 Закона РФ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности».

8.1.5. Не допускают разработку и принятие нормативных правовых актов, локальных актов, затрагивающие социально-трудовые интересы работников строительного комплекса Республики Саха (Якутия) или отдельных организации, без обсуждения их проектов соответственно в Рескоме профсоюза, в выборном профсоюзном органе организации.

8.2. Работодатели обязуются:

8.2.1. Безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций. действующим в организации, помещение

для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.2. В организации, численностью более 100 человек, предоставлять действующим профсоюзным органам в бесплатное пользование: как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, транспорт, мебель, телефонную связь, оргтехнику. Обеспечивать за счет хозяйственного органа печатание, размножение информационных материалов, необходимых для работы профкомов.

8.2.3. Обеспечивать финансирование расходов по содержанию и эксплуатации оздоровительно-профилактических, культурно-спортивных учреждений, находящихся на балансе организаций, включая содержание обслуживающего персонала.

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

8.2.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживать и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы в размере 1 процента из их заработной платы на счета профкома организации и Рескома профсоюза, соответственно долями 65% и 35%, одновременно с выплатой заработной платой.

Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных из заработной платы работников профсоюзных взносов – собственность профсоюза.

8.2.6. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять денежные средства из их заработной платы на счета профсоюзного комитета организации на условиях и порядке предусмотренных коллективным договором. Рекомендуется закрепить в коллективном договоре: перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно до 1% от заработной платы указанных работников.

8.2.7. В случае банкротства или ликвидации организации работодатель производит перечисление членских профсоюзных взносов на счета первичной профсоюзной организации или профсоюза, одновременно с расчётами по выплате заработной платы работникам организации.

8.2.8. Обеспечивать 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.

8.2.9. Перечислять на расчетные счета своих первичных профсоюзных организаций денежные средства для организации физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой работы в размере не менее 0.3% от фонда оплаты труда. Конкретный размер закрепляется в коллективных договорах.

8.2.10. Предоставлять профсоюзному органу установленную статистическую отчетность, в том числе: данные о размерах прибыли, рентабельности, количестве работающих, средней зарплате за отчетный период по категориям работающих, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-экономическим вопросам.

8.2.11. Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождать от нее, на срок до 30 рабочих часов в месяц, для выполнения возложенных на них профсоюзных обязанностей, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов. За время участия в указанных мероприятиях за ними сохранять среднюю заработную плату по месту работы.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени их участия в указанных мероприятиях за счет средств работодателя определяются коллективным договором или локальными актами организации.

8.2.12. Обеспечивать, в случаях, предусмотренных коллективным договором, участие представителей профсоюза в работе коллегиальных органов (совета директоров, правлений, комиссии по социальному страхованию и т.п.).

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

8.2.14. Гарантировать, что при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании), выборный профсоюзный орган продолжает осуществление своих полномочий до переизбрания. Продолжение его полномочий подтверждается протоколом профсоюзного собрания (конференции).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕНОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

9.1. Контроль за выполнением настоящего соглашения осуществляется:

- на республиканском уровне - трехсторонней комиссией из представителей сторон, соответствующими органами по труду;
- в организациях - профсоюзными комитетами и работодателями.

9.2. Каждая из сторон в месячный срок после принятия соглашения назначает своего ответственного работника для взаимодействия, осуществления контроля, сбора и подготовки информации о ходе выполнения настоящего соглашения по принятой форме (приложение № 1).

9.3. По мере необходимости или по требованию одной из сторон итоги выполнения настоящего Соглашения рассматриваются на совместном заседании: исполкома Якутского Рескома профсоюза работников строительства

и промстройматериалов РФ; представителей, делегируемых от Министерства архитектуры и строительного комплекса РС (Я) и регионального межотраслевого объединения работодателей «Союза строителей Якутии».

9.4. Работодатели до 20 февраля следующего за отчетным года представляют в трехстороннюю комиссию по контролю за выполнением настоящего Соглашения информацию «О выполнении показателей, характеризующих выполнение Регионального отраслевого соглашения за отчетный год» по установленной форме.

9.5. Стороны (лица), виновные в нарушении процесса переговоров, заключения и исполнения настоящего Соглашения, несут ответственность в размерах предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Административным и Уголовным кодексами РФ.

9.6. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в невыполнении обязательств настоящего Соглашения, по представлениям сторон, рассматриваются на отраслевой трехсторонней комиссии в рабочем порядке, которая может вынести решение о подготовке и передаче материалов в Государственную инспекцию труда по РС (Я) для привлечения к наказанию в виде административного штрафа (ст.5.31 КоАП РФ).

9.7. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения, рассматриваются на отраслевой трехсторонней комиссии в рабочем порядке, которая может возбудить ходатайство перед Государственной инспекции труда по РС (Я) о привлечении к административной ответственности (ст.5.29 КоАП РФ).

9.8. По всем вопросам, связанным с выполнением условий Соглашения, Стороны вправе проводить взаимные консультации и принимать решения, устраивающие их или ограничиваться решением, принятым на Комиссии.

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