

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ЦК ПРОФСОЮЗА ТРУДЯЩИХСЯ ВОЕННЫХ
И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СЛУЖБОЙ РАСКВАРТИРОВАНИЯ
И ОБУСТРОЙСТВА МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2006 - 2008 ГГ.**

Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между гражданским персоналом Службы расквартирования и обустройства Министерства обороны Российской Федерации и работодателями, содержащим обязательства по установлению оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, занятости, социальных льгот и гарантий для гражданского персонала (далее - работников), работающего в федеральных государственных унитарных предприятиях (далее - организации и предприятия) Службы расквартирования и обустройства Министерства обороны Российской Федерации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - ЦК профсоюза трудящихся военных и специализированных строительных организаций Российской Федерации (далее - ЦК профсоюза);

- работодатели в лице их представителя - Службы расквартирования и обустройства Министерства обороны Российской Федерации (далее - СРиО МО РФ).

1.2. Настоящее Соглашение заключено на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральных законов "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об обороне", "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и иных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий работников.

1.3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

1.4. Ни одна из сторон Соглашения в одностороннем порядке не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.6. Порядок, сроки разработки проекта Соглашения и его заключения определяются комиссией.

1.7. Положения и нормы Соглашения являются основанием при заключении коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров в организациях и на предприятиях. Условия их не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением.

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

1.9. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей организаций и предприятий, подведомственных СРиО МО РФ.

2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства и взаимодействия, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики, направленной на повышение эффективности работы организаций и предприятий в целях укрепления обороноспособности страны, усиления защиты трудовых, социальных, экономических прав и законных интересов работников.

2.2. Стороны обязуются руководствоваться Соглашением, соблюдать все его условия и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

2.3. Стороны совместно решают отраслевые экономические и социальные проблемы. Обеспечивают участие своих представителей в работе собраний (конференций) по заключению и обсуждению выполнения коллективных договоров (соглашений), в работе согласительных комиссий по разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в организациях и на предприятиях.

2.4. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному соглашению сторон; спорные вопросы по внесению изменений и дополнений в Соглашение решаются в порядке, определенном ТК РФ.

2.5. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, подведению итогов его выполнения, а также для рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий по коллективным договорам, заключенным на его основе, создана отраслевая комиссия.

Стороны обязуются не реже одного раза в год рассматривать ход выполнения принятых на себя обязательств по Соглашению на заседании отраслевой комиссии.

2.6. Стороны в период действия Соглашения соблюдают порядок разрешения коллективных трудовых споров, установленный ТК РФ.

3. ЗАНЯТОСТЬ И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

3.1. Стороны в целях смягчения негативных последствий от сокращения численности работников осуществляют эти мероприятия в первую очередь за счет внутренних резервов организаций и предприятий, а именно:

- укомплектования свободных рабочих мест (с согласия работника);
- упреждающей переподготовки кадров в пределах денежных средств, выделяемых на эти цели, перемещения работников, с их согласия, в другие организации и предприятия на освобождающиеся рабочие места;
- применения других мер содействия занятости, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде.

3.2. Работодатели могут заключать и расторгать срочные трудовые договоры с работниками только в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

В случае принятия соответствующим органом решения о проведении процедуры банкротства организации своевременно информируют стороны Соглашения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в организации не может превышать 40 часов в неделю.

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

4.3. Режим рабочего времени предприятия устанавливается с учетом норм ТК РФ (гл. 16) правилами внутреннего распорядка организации, которые включаются в коллективный договор в качестве приложения.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.7. 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 работодателем (ст. 123 ТК РФ).

Работодатель обязан произвести все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.7. Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и должностей служащим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником

работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

5.9. Работникам государственных предприятий выплачивается вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности - доля от прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после расчетов с бюджетами всех уровней.

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

- для рабочих III разряда - до 12 процентов;
- "-" IV разряда - до 16 процентов;
- "-" V разряда - до 20 процентов;
- "-" VI разряда и более высоких разрядов - до 24 процентов.

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

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

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

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

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

5.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором (в соответствии со статьей 236 ТК РФ).

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны проводят реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и обеспечивают:

- соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку работников на рабочих местах, проверку их знаний требований охраны

труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда и стажировку, без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за обеспечением средствами индивидуальной, коллективной защиты и правильностью их применения;

- выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств коллективной и индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- предоставление работникам компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда;

- организацию и проведение расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- возмещение вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

- проведение анализа производственного травматизма и организацию разработки мероприятий по его профилактике и снижению;

- информирование ЦК профсоюза об условиях и охране труда, а также о несчастных случаях на производстве с тяжелым и со смертельным исходом (в соответствии со ст. 22 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

6.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать:

- финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,1% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) или в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов (в соответствии с Федеральным законом "Об основах охраны труда в Российской Федерации");

- обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний");

- создание служб охраны труда в соответствии с требованиями Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ, ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

7.1. Работодатель:

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

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

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

7.2. Работодатель и профсоюз осуществляют контроль за правильностью расходования средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие случаи.

8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Труд женщин:

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

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

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

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

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

Критерии малообеспеченности семьи определяются коллективным договором.

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

8.6. Одному из родителей детей, обучающихся в младших классах, в День знаний (1 сентября) предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха.

Условия предоставления и размер оплаты определяются коллективным договором.

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

Труд молодежи:

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

8.9. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, при переноске и передвижении тяжестей, превышающих установленные нормы, а также привлечение их к ночным и сверхурочным работам.

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

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

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

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

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

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

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

9.1. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства по предложению сторон проводятся взаимные консультации по вопросам социально-трудовых отношений, оплаты труда, условий и охраны труда, занятости и медицинского обслуживания работников, производственно-экономической деятельности организаций и предприятий.

9.2. Работодатели признают ЦК профсоюза и входящие в него профсоюзные организации представителями работников в коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений.

9.3. Стороны обязуются содействовать:

- заключению и реализации соглашений и коллективных договоров на всех уровнях управления;

- улучшению информационного и организационного обеспечения социального партнерства.

9.4. Стороны обеспечивают участие своих полномочных представителей в работе собраний (конференций) по заключению и обсуждению выполнения коллективных договоров и соглашений.

9.5. Стороны принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в организациях и на предприятиях, возникающих в области социально-трудовых и экономических отношений, в соответствии с ТК РФ.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Профсоюз:

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

10.2. Требуе т от членов профсоюза соблюдения правил трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.12. Обеспечивает территориальные организации профсоюза методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав работников.

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

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

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

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

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

10.18. Профсоюз трудящихся военных и специализированных строительных организаций Российской Федерации учреждает премию, присваивает звание "Лауреат премии профсоюза трудящихся военных и специализированных строительных организаций Российской Федерации" с вручением диплома, почетного знака и денежной премии работникам, принимающим активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и за высокие достижения в труде.

Работодатели:

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

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

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

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

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

10.24. При наличии письменного заявления работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляют на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы работникам. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

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

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

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

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

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

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

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

10.33. Гарантируют при смене собственника организации или ее реорганизации (слиянии, разделении, преобразовании) осуществление полномочий выборного профсоюзного органа до его переизбрания. Продолжение полномочий подтверждается протоколом собрания (конференции) трудового коллектива.

11. ПРОФСОЮЗЫ

11.1. Содействуют реализации настоящего Соглашения в трудовых коллективах, способствуют снижению в них напряженности и поддержанию здоровой моральной, психологической атмосферы, укреплению трудовой дисциплины и созданию условий для повышения эффективности хозяйственной деятельности организаций и предприятий.

11.2. Проводят работу по защите экономических, социальных и профессиональных интересов работников организаций и предприятий, оказывают им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

11.3. В соответствии с Федеральными законами "Об основах охраны труда в Российской Федерации", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Уставом профессионального союза осуществляют через техническую инспекцию труда, комиссии и уполномоченных выборных профсоюзных органов профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства Российской Федерации о труде и охране труда.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ

12.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами, их представителями и соответствующими органами по труду.

Ответственность за нарушение или невыполнение Соглашения устанавливается в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

Председатель профсоюза
трудящихся военных и
специализированных
строительных организаций
Российской Федерации
А.В.ФИЛИППОВ
16 мая 2006 года

Начальник Службы
расквартирования и обустройства
Министерства обороны
Российской Федерации,
генерал-полковник
А.В.ГРЕБЕНЮК
16 мая 2006 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 2022-ТЗ от 07.07.2006.

Руководитель
М.А.ТОПИЛИН
