

Председатель
Общероссийского профсоюза работников
специального строительства России
Г.В.ИСАЕВ
7 декабря 2010 г.

Директор
Федерального агентства специального
строительства генерал армии
Н.П.АБРОСЬКИН
7 декабря 2010 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА СПЕЦИАЛЬНОГО

СТРОИТЕЛЬСТВА НА 2011 - 2013 ГГ.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено между работниками в лице их представителя - Общероссийского профессионального союза работников специального строительства России (далее - Профсоюз) и работодателем в лице Федерального агентства специального строительства (далее - Спецстрой России), вместе именуемые Сторонами, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Соглашение разработано и заключено сторонами на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих его содержание.

1.3. Отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. Соглашение заключено между полномочными представителями работников и работодателем на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Действие Соглашения распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, и всех работодателей, заключивших соглашение, которых уполномочили соответствующих представителей сторон участвовать в коллективных переговорах по разработке и заключению соглашения от их имени, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Условия Соглашения являются обязательными для всех инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формирований при Спецстрое России (далее - организаций отрасли) и должны быть учтены при заключении коллективных договоров и соглашений в организациях отрасли.

В организациях отрасли, в которых заключены коллективные договора (соглашения) и на которые распространяется Соглашение, работодатели обязаны по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) денежные средства в размере не менее 1% от начисленной заработной платы указанных работников.

Соглашение распространяется на выборных и штатных работников профсоюзных органов организаций отрасли.

1.4. Соглашение устанавливает обязательные для применения экономические и социальные гарантии работникам организаций отрасли, которые реализуются за счет средств этих организаций, и не ограничивают права работодателей и работников в расширении этих гарантий.

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

1.5. Стороны доводят настоящее Соглашение до сведения организаций отрасли и соответствующих территориальных комитетов профсоюза, а в необходимых случаях - заказчиков строительства.

1.6. Стороны признают, что нормой для оценки их деятельности является повышение уровня жизни работников, заработная плата которых не должна быть ниже прожиточного минимума, установленного в Российской Федерации.

При этом в случае направления работника в субъект Российской Федерации, где прожиточный минимум ниже прожиточного минимума места основного проживания работника, заработная плата работника в течение его времени работы в таком субъекте не должна быть ниже прожиточного минимума места основного проживания работника.

1.7. В системе специального строительства Российской Федерации в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заключаются:

- отраслевое соглашение;
- территориальные соглашения;
- коллективные договоры.

1.8. В случае реорганизации представителя Стороны настоящего Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) до окончания действия настоящего Соглашения.

1.9. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любого органа, представляющего какую-либо Сторону или входящего в состав одной из Сторон настоящего Соглашения.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Сторона работодателя обязуется:

2.1.1. Обеспечивать формирование сбалансированной программы работ, обеспечивающей эффективное использование производственных мощностей и людских ресурсов.

2.1.2. Ежеквартально информировать трудовые коллективы о выполнении производственных и финансовых показателей.

Предоставлять профсоюзным органам необходимую информацию (данные о размерах прибыли, рентабельности, количестве работающих, средней заработной плате за отчетный период по категориям работающих), а также другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-экономическим вопросам.

2.1.3. Осуществлять передачу организаций здравоохранения и объектов социально-культурного назначения системы Спецстроя России сторонним организациям по согласованию с Профсоюзом в установленном порядке.

2.1.4. Установить контроль за финансированием и содержанием объектов соцкультбыта, спортивных сооружений и учреждений здравоохранения Спецстроя России.

Разработать программу развития сети санаторно-курортных учреждений, детских оздоровительных комплексов и лагерей, баз отдыха.

2.1.5. Обеспечить выполнение запланированных объемов строительно-монтажных работ по собственному капитальному строительству и вводу жилых домов в соответствии с утвержденными плановыми заданиями.

Совместно с Профсоюзом добиваться в соответствующих государственных и исполнительных органах власти субъектов Российской Федерации разрешения на использование жилья, построенного за счет прибыли организаций отрасли, с учетом мнения трудовых коллективов.

2.1.6. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, касающегося прав и интересов работников организаций отрасли, в соответствующий профсоюзный орган для принятия им мотивируемого мнения по проекту.

2.1.7. Систематически анализировать положение по обеспечению занятости работников в регионах со сложной ситуацией на рынке труда и совместно с

заинтересованными министерствами, ведомствами и организациями принимать все возможные меры по предупреждению массового высвобождения работников.

2.1.8. Осуществлять необходимые мероприятия по прогнозированию массового высвобождения работников и разрабатывать предложения и мероприятия, направленные на оздоровление финансово-экономического положения организаций с низкими финансово-экономическими показателями.

2.1.9. Организовывать методическое и информационное обеспечение охраны труда организаций отрасли.

2.1.10. Своевременно информировать Профсоюз об изменениях организационной структуры Спецстроя России и организаций отрасли.

2.1.11. Проводить анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и принимать меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.1.12. Обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников. Проводить периодические медицинские обследования работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

2.1.13. Обеспечить заключение коллективных договоров в организациях отрасли в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.1.14. Осуществлять награждение работников отрасли принятыми в Спецстрое России видами поощрений и наград (благодарностью, грамотой и Почетной грамотой, нагрудными знаками и другими видами наград); поддерживать ходатайства руководителей организаций отрасли о награждении работников государственными наградами Российской Федерации и иными наградами министерств и ведомств Российской Федерации, установленными для работников соответствующей сферы деятельности. Поощрения и награждения всеми видами наград производить по согласованию с Советом профсоюза и территориальными органами Профсоюза.

2.2. Сторона работников обязуется:

2.2.1. Проводить работу по защите прав и интересов членов профсоюза по вопросам труда и социально-экономическим вопросам за счет средств организаций отрасли и Профсоюза.

2.2.2. Осуществлять постоянный контроль:

- за условиями труда и санитарно-бытовым обслуживанием работников отрасли;

- проведением аттестации рабочих мест по условиям труда;

- за состоянием охраны труда через техническую инспекцию труда Профсоюза, действующую на основании Положения, утвержденного профсоюзным органом.

2.2.3. Осуществлять защиту законных прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, а также иных органах и учреждениях.

2.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями, иными должностными лицами трудового законодательства, трудового договора, рабочего времени, оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим вопросам в области трудовых отношений работникам организаций отрасли.

Совместно со Спецстроем России принимать меры, предупреждающие возникновение конфликтных ситуаций между работниками и работодателем. Оказывать помощь организациям отрасли в реализации настоящего Соглашения, способствовать снижению социальной напряженности и укреплению трудовой дисциплины в трудовых коллективах.

2.2.5. Обеспечивать участие своих представителей в работе комиссий и рабочих групп, создаваемых в Спецстрое России, по проблемам трудовых коллективов организаций отрасли.

2.2.6. Добиваться отмены решений работодателя, нарушающих права и интересы работников.

2.2.7. Содействовать расширению сети санаторно-курортных учреждений, развитию семейного отдыха.

2.2.8. Оказывать:

- помощь работникам отрасли в изучении и правильном применении законодательства о труде, гражданского и жилищного законодательства;

- консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, при получении травм и увечий в результате несчастных случаев на производстве.

2.2.9. Совместно с должностными лицами Спецстроя России участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам экономической и социальной защиты работников отрасли и другим вопросам в части, их касающихся.

2.2.10. Информировать Спецстрой России об изменении структуры профсоюзных органов и направлении их деятельности.

2.2.11. Принимать участие в разработке, пересмотре и согласовании разрабатываемых Спецстроем России программ, отраслевых нормативных актов, правил и инструкций по улучшению условий и охраны труда, быта и здоровья работников.

2.2.12. Совместно с должностными лицами Спецстроя России осуществлять учет и анализ производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости работников отрасли.

2.2.13. Своей деятельностью способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между работодателями и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

2.2.14. Совместно с профсоюзными органами (территориальными комитетами профсоюза и профсоюзными комитетами) активизировать работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников, отраженных в коллективных договорах и настоящем Соглашении.

2.3. Стороны обязуются:

2.3.1. При осуществлении акционирования, ликвидации и реорганизации организаций отрасли проводить совместные переговоры для принятия приемлемых решений, с целью соблюдения прав и интересов работников отрасли.

2.3.2. В случаях возникновения коллективных трудовых споров разрешение этих споров производится в организациях Спецстроя России в соответствии с Порядком разрешения коллективных трудовых споров (Приложение №1 к настоящему Соглашению) и статей главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением ст. 409-415, 417).

Указанный Порядок разрешения коллективных трудовых споров обязателен для всех организаций отрасли и должен быть предусмотрен в заключаемых коллективных договорах.

2.3.3. В целях повышения престижности профессий работников отрасли совместно отмечать профессиональный праздник "День строителя", другие профессиональные праздники и юбилейные даты организаций.

2.4. Работодатели в организациях отрасли обязуются:

- обеспечивать получение прибыли в размерах, необходимых для выполнения установленных данным Соглашением гарантий и льгот работникам;

- при заключении коллективных договоров предусматривать реализацию права работников на участие в управлении организацией отрасли в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и их учредительными документами;

- способствовать сохранению и укреплению системы организаций здравоохранения, созданных для работников отрасли, путем приобретения путевок, предназначенных для санаторно-курортного оздоровления работников;

- обеспечивать приобретение подарков для праздничных дней и награждение юбиляров, оказывать безвозмездную помощь работникам, пострадавшим от пожаров, наводнений, других стихийных бедствий.

III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны, с целью сохранения трудовых коллективов, контролируют и направляют деятельность организаций отрасли по сохранению и закреплению кадров, предусматривая следующее:

3.1. Массовое высвобождение работников (более 10 процентов списочного состава), связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, реорганизацией и ликвидацией, перепрофилированием организаций отрасли, полной или частичной приостановкой производства по инициативе представителя работодателя в организации отрасли, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления органов службы занятости и соответствующих профсоюзных органов о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их предполагается осуществить.

3.2. При массовом высвобождении работников производить увольнение в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и с учетом мер социальной защиты работников, разрабатывая планы мероприятий по сохранению квалифицированного кадрового потенциала и проведению опережающей переподготовки работников, высвобождаемых из организаций отрасли (за исключением случаев ликвидации организаций), в целях обеспечения их занятости, а также другие действия, направленные на социальную защиту работников.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право при равной производительности труда и квалификации для оставления на работе предоставляется:

- 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье, производственную травму или профзаболевание;

- участникам и инвалидам ВОВ и приравненным к ним лицам;

- гражданам, уволенным с военной или альтернативной гражданской службы, и членам их семей на работе, куда они поступили впервые после увольнения с военной или альтернативной гражданской службы;

- лицам предпенсионного возраста (женщинам - 53 года, мужчинам - 58 лет);

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, кроме случаев увольнения работников при изменении места расположения инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формирований;

- одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), и другим лицам, воспитывающим ребенка без матери;

- работающим инвалидам;

- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства, по направлению работодателя;

- работникам, проработавшим на предприятии 15 и более лет;

- работникам моложе 18 лет.

3.3. За работниками, обучающимися другой профессии с отрывом от производства, в связи с изменением структуры работ, выполняемых организациями отрасли, сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.

3.4. О предстоящем высвобождении из организаций отрасли в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работники предупреждаются с доведением под роспись не менее чем за два месяца.

3.5. С целью смягчения социальных последствий, вследствие признания предприятия несостоятельным (банкротом), Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, способствуют:

3.5.1. Созданию новых рабочих мест.

3.5.2. Информированию организаций отрасли о состоянии рынка труда в отрасли, в том числе о перспективной потребности в кадрах.

3.5.3. Организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию увольняемых работников.

3.6. В предвидении несостоятельности (банкротства) организации работодатель предоставляет по просьбе профсоюзного органа информацию о финансовом состоянии организации и принимает действенные меры по улучшению финансово-экономического положения организации.

3.7. Профсоюзные комитеты организаций отрасли, уполномоченные трудовыми коллективами, могут осуществлять общественный контроль за проведением санации, процедур акционирования, реорганизации и ликвидации организаций отрасли.

3.8. Вопросы, связанные с удовлетворением претензий работников организаций, в связи с ликвидацией организации, должны решаться в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.9. Привлечение иностранной рабочей силы для выполнения строительно-монтажных и дорожно-строительных работ осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о регулировании труда иностранных граждан в Российской Федерации по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации (Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации").

3.10. Спецстрой России с участием Совета профсоюза осуществляет разработку отраслевой программы содействия занятости, в которой предусматривают меры по содействию занятости высвобождаемых работников из ликвидируемых (реорганизованных) организаций, путем создания новых рабочих мест, в том числе и в других регионах страны, их внутриотраслевого перераспределения, переобучения работников, содействия предпринимательской деятельности.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны пришли к соглашению о следующем:

4.1.1. Данный раздел настоящего Соглашения устанавливает общие условия оплаты и стимулирования труда работников отрасли.

В коллективном договоре (соглашении) с учетом финансово-экономического положения организации могут устанавливаться системы оплаты и стимулирования труда, улучшающие условия оплаты труда по сравнению с установленными настоящим Соглашением.

4.1.2. Приоритетным направлением в области оплаты труда на период Соглашения должно стать повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с количеством и качеством труда, недопущение задолженности по заработной плате.

4.1.3. Работодатель в организации отрасли с учетом мнения профсоюзного органа определяют систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, не соответствующих нормальным, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

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

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.5. Тарифные системы оплаты труда в организациях отрасли устанавливаются в соответствии со статьей 143 Трудового кодекса Российской Федерации.

В организациях, применяющих тарифные ставки других отраслей, минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается в следующем порядке: определяется отношение месячной минимальной тарифной ставки, предусмотренной схемой тарифных ставок в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. N 1115, к месячной минимальной тарифной ставке рабочего, занятого на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах. Полученное соотношение умножается на минимальный размер месячной тарифной ставки, действующей в организации, с учетом индексации, произведенной на дату расчета.

4.1.6. Месячная заработная плата работника (I тарифного разряда), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

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

4.1.8. Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) индексируется не менее чем на величину роста потребительских цен на товары и услуги в субъекте Российской Федерации (на основании данных Росстата). Порядок осуществления индексации определяется коллективным договором (соглашением) (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.9. Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и должностей служащих производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.1.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на указанных работах, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.1.11. При выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.12. Размер должностного оклада руководителя организации отрасли (из числа гражданского персонала) устанавливается директором Спецстроя России.

Оплата труда руководителя организации производится в порядке и размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)".

4.1.13. Оплата труда работникам организаций отрасли, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок, а также порядок их применения устанавливаются Правительством Российской Федерации.

4.1.14. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размере не ниже предусмотренного Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2005 г. N 51.

4.1.15. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия работы для выполнения работниками норм выработки.

4.1.16. Введение, замена и пересмотр норм выработки и времени обслуживания производятся работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.1.17. В целях закрепления квалифицированных кадров представитель работодателя в организации отрасли производит выплату вознаграждения за выслугу лет в соответствии с утвержденным, с учетом мнения профсоюзного органа, положением о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет.

4.1.18. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях, заключаемых в организациях отрасли, выплату работникам, проработавшим в системе Спецстроя России 25 лет и более (женщинам - 20 лет и более), при выходе на пенсию единовременного пособия. Конкретный размер пособия устанавливается коллективным договором (соглашением) исходя из финансово-экономического состояния организации.

4.1.19. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся

ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

4.1.20. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.1.21. 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 компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором и трудовым договором.

4.1.22. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников рекомендуется устанавливать разрыв между категориями 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников организации, не превышающий 6 - 7 раз.

4.1.23. Работодатель в организации с учетом мнения профсоюзного органа через коллективный договор (соглашение) устанавливает гарантированную величину среднемесячной заработной платы по всем категориям персонала.

V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. В организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм, заключается коллективный договор (соглашение). Стороны, подписавшие коллективный договор (соглашение), ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

В случае реорганизации стороны коллективного договора (соглашения) его права и обязанности по коллективному договору переходят к его правопреемнику и сохраняются в течение срока действия коллективного договора (соглашения).

5.2. Общие собрания (конференции) работников организации по заключению коллективного договора (соглашения) и подведению итогов его выполнения проводятся в сроки, установленные коллективным договором (соглашением).

5.3. В месячный срок после проведения собрания (конференции) и регистрации коллективного договора (соглашения) в органе по труду по месту нахождения организации копия коллективного договора (соглашения), одновременно с документами по его выполнению за предыдущий год, направляется работодателем в Совет профсоюза и Спецстрой России.

5.4. Трудовые отношения между работодателем и работником организации регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, территориальным соглашением, коллективным договором организации и оформляются в письменной форме в виде трудового договора.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением работу, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка и выполнять иные условия трудового договора.

Условия, оговариваемые в трудовых договорах, согласовываются с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации и не могут быть хуже определенных действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, территориальным соглашением, коллективным договором организации.

5.5. В трудовые договоры, заключаемые с руководителями организаций (работодателем), включается раздел об обязательности выполнения ими настоящего Соглашения, территориального соглашения и коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Представление профсоюзной стороны о невыполнении или о ненадлежащем выполнении руководителем организации (работодателем) настоящего Соглашения, территориального соглашения, коллективного договора организации может рассматриваться как основание для досрочного расторжения заключенного с ним трудового договора. С этой целью данное основание увольнения руководителя организации вносится как условие в его трудовой договор.

5.6. Заключение срочных трудовых договоров допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. В период проведения в организации ликвидационных (реорганизационных) мероприятий руководитель организации (работодатель) принимает решения по вопросам увольнения работников, являющихся членами профсоюза, с учетом мнения профсоюзного органа.

5.8. Представитель работодателя в организации отрасли не вправе отказать в приеме на работу инвалиду, получившему в данной организации инвалидность

вследствие производственной травмы или профзаболевания (независимо от перерыва в работе, связанного с восстановлением необходимой трудоспособности), в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.9. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

Трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

5.10. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа на общем собрании (конференции) и являются приложением к территориальному соглашению, коллективному договору (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан ознакомить работника при приеме на работу с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в данной организации.

5.11. Прекращение действия трудового договора с работником по инициативе работодателя производится строго в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, условиями территориального соглашения, коллективного договора и с учетом мнения профсоюзного органа (п.п. 2, 3, 5 ст. 81, ст. 82, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. За многолетнюю добросовестную работу и образцовое исполнение трудовых обязанностей в организациях отрасли работники могут быть поощрены благодарностью, премированы, награждены грамотой и Почетной грамотой Спецстроя России, нагрудными знаками "Ветеран Спецстроя России" и "Отличник", а также могут быть представлены к награждению государственными наградами Российской Федерации или иными наградами министерств и ведомств Российской Федерации. При этом поощрение или награждение работников производится по согласованию с профсоюзным органом.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективными договорами, соглашениями по согласованию с профсоюзным органом.

При вынесении дисциплинарных взысканий по отношению к членам профсоюза необходимо учесть мнение выборного профсоюзного органа.

VI. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

К молодежи относятся работники (рабочие и специалисты) в возрасте до 30 лет.

Стороны считают приоритетным направлением совместную деятельность по закреплению молодых работников в организациях.

6.1. В целях усиления социальной защищенности молодых работников Спецстрой России и Профсоюз:

6.1.1. Организуют участие молодых работников в отраслевых конкурсах профессионального мастерства.

6.1.2. Проводят работу по организации наставничества для профессионального становления мастерства молодых работников, ежегодно организуют проведение отраслевого конкурса "Лучший наставник".

6.1.3. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях раздел "Работа с молодежью".

6.1.4. Создают Советы (комиссии) по работе с молодежью.

6.1.5. Реализуют комплексные программы по работе с молодежью.

6.2. Работодатели в организациях отрасли:

6.2.1. Осуществляют квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также ранее работавших в организациях после прохождения ими военной службы по призыву.

6.2.2. При наличии финансовых средств оказывают материальную помощь молодым работникам. Размеры, порядок и формы оказания материальной помощи определяются коллективным договором или соглашением.

6.2.3. При наличии финансовых средств могут устанавливать доплаты молодым работникам в первые три года работы, порядок и размер которых определяются коллективным договором или соглашением.

6.2.4. Создают условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью получения образования, повышения квалификации и профессионального развития.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, РЕЖИМ РАБОТЫ И ОТДЫХА

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организациях отрасли устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, подростков, женщин, работающих на предприятиях, расположенных в сельской местности, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и другим категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.