

**Межрегиональное отраслевое объединение работодателей
транспортного строительства
Российский профессиональный союз железнодорожников
и транспортных строителей
Общероссийский профсоюз работников автомобильного
транспорта и дорожного хозяйства**

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по транспортному строительству
на 2007–2009 годы**

г. Москва

Руководителям организаций,
председателям дорожных,
территориальных, объединенных,
первичных профсоюзных
организаций

Направляем Вам Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007–2009 годы.

Отраслевое соглашение на 2007–2009 годы заключено между Объединением работодателей «Межрегиональное отраслевое объединение работодателей транспортного строительства», Российским профессиональным союзом железнодорожников и транспортных строителей, Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Командованием железнодорожных войск Министерства обороны Российской Федерации, участник соглашения – Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству Министерства регионального развития Российской Федерации.

Соглашение разработано на основе законодательства Российской Федерации и зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости (регистрационный № 57\07-09 от 15.12.2006г.).

Установленные в Соглашении нормы по оплате труда, предоставлению льгот, гарантий и компенсаций являются минимальными и не ограничивают права работодателей изменять их в сторону повышения.

Соглашение распространяется на организации, входящие в Объединение работодателей «Межрегиональное отраслевое объединение работодателей транспортного строительства» и гражданский персонал Командования железнодорожных войск Министерства обороны Российской Федерации. Соглашение открыто для присоединения других организаций транспортного строительства после вступления их в Объединение работодателей.

Рекомендуем работодателям и первичным профсоюзным организациям провести в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации переговоры и на основе Отраслевого соглашения разработать и заключить в течение I квартала 2007 года коллективные договоры. В них необходимо предусмотреть конкретные социально-экономические гарантии работникам транспортного строительства, не допуская при этом снижения достигнутого уровня доходов, занятости, культурного и бытового обслуживания, объемов медицинской помощи.

В случаях, когда коллективные договоры заключены на несколько лет, необходимо внести в них изменения и дополнения, вытекающие из Отраслевого соглашения по транспортному строительству на 2007–2009 годы.

В целях оперативного решения отдельных социально-трудовых вопросов, защиты интересов работников и работодателей в государственных органах, просим Вас направлять информацию в Объединение работодателей «Межрегиональное отраслевое объединение работодателей транспортного строительства» и ЦК профсоюза о результатах выполнения Отраслевого тарифного соглашения, согласно приложению.

**Председатель Межрегионального
отраслевого объединения
работодателей транспортного
строительства,
Президент Группы компаний
«Трансстрой»**

**Председатель Российского
профессионального союза
железнодорожников и
транспортных строителей**

В.А. Брежнев

Н.А. Никифоров

от 25 декабря 2006 г. № МОО-59

от 25 декабря 2006 г. № И-631\3

	Наименование показателей	за 2006 год	% к соотв. периоду прошлого года
1.	Объем выполненных работ в текущих ценах с начала года, млн.руб., всего		
2.	Задолженность заказчиков за выполненные работы, млн. руб., всего: (с начала года, с учетом прошлых лет), в т.ч.: – из федерального бюджета, млн.руб.: – железные дороги, млн.руб.: (назвать ж.д.)		
3.	Средняя списочная численность работающих всего, чел.		
4.	Средняя месячная зарплата 1 работника за 2006 год, руб. В том числе, за декабрь, руб.		
5.	Размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда на СМР, на конец года, руб.: (когда проводилась ее индексация, на какой %)		
6.	Задолженность по заработной плате, месяцев / т. руб. За какой месяц выплачена заработная плата		
7.	Выделено средств на охрану труда, тыс.руб. / % от прямых затрат (без учета спец.одежды и т.д.)		
8.	Выделено средств на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты тыс.руб. / % от прямых затрат		
9.	Материальная помощь, оказанная работникам, чел./тыс.руб.		
10.	Материальная помощь, оказанная бывшим работникам организаций, чел./тыс.руб.		
11.	Численность членов профсоюза, чел.		

Справочно:

Межрегиональное объединение работодателей транспортного строительства.

Почтовый адрес: 107217, г. Москва, Садовая-Спаская ул., д.21/1, ком. 534; контактный телефон-факс: 782-96-14; адрес электронной почты: vmfil @ transstroy.ru

ЦК Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

Почтовый адрес: 109029, г. Москва, Новорогожская ул., дом 29; факс: 262-13-94, контактный телефон: 262-60-77, электронный адрес в сети «Инtranет» zaharenok@ckrpgt.ozg.mps, адрес электронной почты tolstyakov@css.rzd.ru

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Отраслевое соглашение по транспортному строительству (далее Соглашение) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями в организациях транспортного строительства, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, организации которых являются членами Межрегионального отраслевого объединения работодателей транспортного строительства, и гражданский персонал Командования железнодорожных войск Министерства обороны Российской Федерации.

Работодатели – руководители организаций, являющиеся членами Межрегионального отраслевого объединения работодателей транспортного строительства, и Командующий железнодорожными войсками Министерства обороны Российской Федерации.

Представители работников – Общественная организация – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (именуемые в дальнейшем – Профсоюзы), уполномоченные на представительство Уставами Профсоюзов.

Представители работодателей – уполномоченные на представительство от Межрегионального отраслевого объединения работодателей транспортного строительства и Командующий железнодорожными войсками Министерства обороны Российской Федерации.

Объединение работодателей – Межрегиональное отраслевое объединение работодателей транспортного строительства.

Росстрой – участник соглашения – Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству Министерства регионального развития Российской Федерации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение заключено:

между работниками и работодателями в лице их представителей (далее Стороны) с целью обеспечения эффективной реализации законных трудовых прав, заключивших его Сторон на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27.11.2002г №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и других нормативных правовых актов.

Соглашение устанавливает общие условия оплаты, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы работников.

Действие Соглашения распространяется:

на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, являющимися членами Объединения работодателей, гражданский персонал Командования железнодорожных войск Министерства обороны РФ.

на выборных и штатных работников профсоюзных органов, данных организаций;

на всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей;

на работодателей и работников, не являющихся членами Объединения работодателей, которые уполномочили представителей Сторон Соглашения разработать и заключить его от их имени;

на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.2. Соглашение устанавливает экономические и социальные гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли и членам их семей и не ограничивает права работодателей в расширении гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам в коллективных договорах за счет средств работодателей.

1.3. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, заключения и осуществления контроля исполнения, внесения в Соглашение изменений, дополнений и устранения возникших разногласий, стороны сформировали отраслевую Комиссию

из числа представителей работников и работодателей, наделенных необходимыми полномочиями.

1.4. Участник Соглашения:

Росстрой – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики, по оказанию государственных услуг, управлению государственным имуществом в сфере строительства, градостроительства, промышленности строительных материалов и жилищно-коммунального хозяйства.

1.5. Коллективные договоры и трудовые договоры в организациях, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением.

1.6. В случае реорганизации представителя Стороны Соглашения, его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.7. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально – правовое положение работников, соответствующие пункты Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм с момента вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия Соглашения сохраняют свое действие, если это не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации и иным законам и правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

1.8. Ни одна из Сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В текст Соглашения, по взаимному согласию заключивших его Сторон, могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законами Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов и работодателей.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего профсоюзного органа данной организации с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения, только после вступления работодателя в Объединение работодателей.

1.11. Стороны Соглашения представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организаций; о ходе выполнения Соглашения; о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников организаций, руководствуясь при этом Федеральным законом Российской Федерации от 29 июля 2004 года № 98-ФЗ «О коммерческой тайне». Проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организаций.

1.12. Стороны Соглашения обязуются соблюдать законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.13. Затраты, связанные с обеспечением социальных гарантий, компенсаций и льгот, установленных данным Соглашением и включенных в коллективные договоры организаций, осуществляются за счет средств работодателя. Затраты относятся на себестоимость строительной и иной продукции, а также учитываются при формировании договорной цены на эту продукцию и сметах на строительство в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.14. Стороны, заключившие между собой настоящее Соглашение и участник Соглашения – Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству, договорились:

участвовать в установленном порядке в разработке и принятии проектов законов Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников;

об участии представителей Сторон в заседаниях Росстроя по вопросам архитектуры, строительства и жилищного хозяйства;

рассматривать положение дел с выплатой заработной платы в строительстве и принимать решения о совместных действиях по решению этого вопроса;

совместно с Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей принимать участие во Всероссийских конкурсах на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии;

каждое второе воскресенье августа отмечать профессиональный праздник «День строителя»;

довести Соглашение до заинтересованных министерств, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организаций транспортного строительства, профсоюзных организаций отрасли, опубликовать текст Соглашения в отраслевой печати.

1.15. Стороны Соглашения намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения установленных настоящим Соглашением обязательств и договоренностей.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И УЧАСТНИКА СОГЛАШЕНИЯ

2. В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА, ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Стороны исходят из того, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, установление систем оплаты и стимулирования труда является правом работодателей внебюджетных организаций с учетом государственных гарантий по оплате труда и закрепляется в коллективных договорах.

Стороны пришли к соглашению:

2.1. 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 и др.

Стороны договорились:

2.2. Обеспечить в 2007-2009 годах опережающие темпы роста доходов работников организаций по сравнению с ростом величины прожиточного минимума в соответствующих субъектах Российской Федерации.

2.3. Установить в организациях с 1 января 2007 года минимальную месячную тарифную ставку (оклад) рабочих первого разряда, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах (на строительномонтажных работах и в подсобных производствах) с нормальными условиями труда, отработавших полностью норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, в размере 4500 рублей, но не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного по Российской Федерации. Оклад техников всех специальностей – не менее 5200 рублей.

Тарифные ставки рабочих последующих разрядов и других профессионально-квалификационных групп, а также должностные оклады специалистов устанавливать на основании действующих в организации межразрядных тарифных коэффициентов и соотношений между категориями работников, применительно к приказу от 19 ноября 1986г. № 345 по Министерству транспортного строительства.

Оплату труда специалистов и служащих внебюджетных организаций осуществлять по должностным окладам, устанавливаемым работодателем, исходя из имеющихся средств на эти цели.

2.4. Ежеквартально осуществлять индексацию тарифных ставок (окладов) не менее чем на величину роста потребительских цен на товары и услуги за прошедший период, на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

2.5. Регулярно пересматривать размер тарифных ставок и структуру заработной платы с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При этом доля тарифной части оплаты труда в ее структуре не должна быть ниже 55 процентов.

2.6. Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим (категорий – специалистам) с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.7. Производить оплату труда по повышенным тарифным ставкам (окладам) работникам, привлекаемым к выполнению задач в условиях чрезвычайных ситуаций, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Разрабатывать самостоятельно или на договорной основе в централизованном порядке нормы и нормативы по труду на основные виды работ.

Нормы труда разрабатывать и утверждать в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда».

2.9. Предусматривать расходы на организацию работы по нормированию труда в размере 0,8 процента от расходов на оплату труда.

2.10. Использовать для нормирования труда рабочих, занятых на

строительно-монтажных работах, сборники единых и ведомственных норм, содержащиеся в перечнях, приведенных в приложениях 1 и 2 к Общей части ЕНиР, утвержденных постановлением Госстроя СССР и Секретариата ВЦСПС от 05.12.86г. № 43/512/29-50.

2.11. Пересмотр, замену и введение новых норм выработки, времени, обслуживания производить на основе технико-экономических обоснований по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом и извещением работников не менее чем за 2 месяца до их введения.

Обеспечивать условия для выполнения работниками норм выработки.

2.12. На отдельных видах работ работодатель предусматривает предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях, работодатель предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обеспечивает оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

2.13. Производить доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, выполнение работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, за работу в сверхурочное, ночное и вечернее время, выходные и праздничные нерабочие дни, за работу в особых климатических условиях и других).

Конкретный размер доплат устанавливать в коллективных договорах. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.14. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

устанавливать всем категориям работников пропорционально отработанному времени в этих условиях, но не ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации. Основанием для доплаты являются результаты аттестации рабочих мест и сертификация производства по условиям и охране труда и перечни работ, включенные в коллективный договор.

2.15. Предусматривать в коллективных договорах выплату надбавок работникам за высокую квалификацию и профессиональное мастерство.

2.16. Выплачивать работникам организаций надбавки при направлении работников для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, а также надбавки за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации в процентах к действующим тарифным ставкам (окладам). Конкретные размеры надбавок определяются в коллективных договорах, но не ниже следующих размеров:

2.16.1 Рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивать за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавку к заработной плате взамен суточных в размере 50 процентов тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера нормы суточных, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета. За время нахождения в пути этим работникам выплачивать суточные в размере не менее нормы суточных, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Указанным работникам жилое помещение предоставлять бесплатно.

2.16.2 Надбавку за подвижной характер работы начислять в процентах к тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области - 40 процентов, в других районах страны - 30 процентов, но во всех районах не более нормы суточных, установ-

ленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета при командировках на территории Российской Федерации.

В случаях, когда работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, выплачивать надбавку в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

В строительных организациях за разъездной характер работы выплачивать надбавку в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов, и до 15 процентов - если время проезда составляет не менее двух часов.

Размеры надбавок, предусмотренные в этом пункте, во всех случаях не должны превышать размера нормы суточных, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета при командировках на территории Российской Федерации.

2.16.3. При выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивать работникам взамен суточных надбавку за вахтовый метод работы в размере 75 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера нормы суточных, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета при командировках на территории Российской Федерации.

2.16.4 Работникам изыскательских и проектно-изыскательских организаций, выполняющим инженерные изыскания для строительства, при работе на объектах в полевых условиях выплачивать поле-

вое довольствие: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 50 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, в других районах страны - 40 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, но во всех районах размер полевого довольствия не может превышать нормы суточных, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета при командировках на территории Российской Федерации.

2.16.5 Работникам при выполнении геологоразведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работ в полевых условиях и проживающих в местах производства работ, выплачивать полевое довольствие в соответствии с Постановлением Минтруда от 15 июля 1994 года № 56.

2.16.6 В случае невозможности предоставления жилого помещения работникам при производстве монтажных, наладочных и строительных работ, а также работ, связанных с подвижным характером, в полевых условиях, при направлении на курсы повышения квалификации, кроме направления в места производства работ вахтовым способом, расходы по найму жилого помещения возмещать по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами.

При отсутствии подтверждающих документов по найму жилого помещения расходы возмещаются по норме расходов по найму жилого помещения, установленной при командировках на территории Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.17. Оплачивать при суммированном учете рабочего времени и вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгулы) за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте из расчета тарифной ставки (оклада).

2.18. Применять районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работников в соответствии с законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Коэффициенты начислять на фактический заработок без огра-

ничения его предельного размера и учитывать во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.19. Оплачивать время простоя работника по вине работодателя, в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

После сообщения своему непосредственному руководителю либо иному представителю работодателя о начале простоя работник по согласованию с работодателем может не находиться на рабочем месте. Об окончании простоя работодатель письменно информирует работника.

2.20. Уведомлять работников в письменной форме об изменении существенных условий трудового договора заключенного сторонами не позднее, чем за два месяца до их введения (размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов, наименовании должностей и других).

Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями Соглашения, коллективного договора.

2.21. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

2.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с учетом денежной компенсации.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором и не может быть ниже, определенного ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.23. Выплачивать заработную плату работникам, руководителям организации, их подразделений и работникам аппарата управления одновременно.

2.24. При выдаче заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причита-

ющей ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработной платы, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.25. При заключении подрядных договоров с заказчиками: включать обязательства заказчика по компенсации подрядчику потерь, связанных с несвоевременной оплатой выполненных работ (продукцию, услуги), в размерах, необходимых для индексации тарифных ставок и окладов работников в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги по данным Росстата России;

предусматривать необходимые средства на премирование работников организаций за ввод объектов в эксплуатацию в установленные сроки в соответствии с письмами Минтруда России и Госстроя России от 12.08.92г. № 1636-РБ - 7-26/149 и от 15.03.93г. № 63-РБ - 7-13/32.

2.26. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке его представители, допустившие задержку выдачи заработной платы работникам и другие нарушения условий оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3. В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ

Работодатели обязуются:

В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с приведением численности работников в организациях к объемам выполняемых работ, обеспечивать следующие меры по поддержанию занятости транспортных строителей и их социальной защите:

3.1. Ежегодно разрабатывать и утверждать программы по обеспечению занятости работников транспортного строительства по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.2. Уведомлять не менее чем за 3 месяца соответствующий выборный профсоюзный орган и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников при ликвидации организации, ее подразделений, изменении формы собственности, полном или час-

тичном приостановлении производства (работы), влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда.

Основными критериями массового высвобождения считать показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций, либо сокращением численности или штата работников за определенный период в соответствии с «Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденным Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05 февраля 1993 года № 99.

Сообщать в письменной форме в органы службы занятости при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3. Уменьшение численности работающих осуществлять, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

естественного оттока кадров и временного ограничения их приема; переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций на освободившиеся рабочие места;

расширения географии производственной деятельности организации и переезда работников на новое место работы с предоставлением по договоренности сторон им жилья или его приобретения на льготных условиях;

развития временной и сезонной занятости работников.

3.4. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

3.5. Работников предпенсионного возраста за два года до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости не переводить по инициативе работодателя на неполный рабочий день (рабочую неделю).

В случае временного перевода и снижения в связи с этим заработка, сохранять за такими работниками, на период до наступления права на трудовую пенсию по старости, средний заработок, получаемый ими до перевода, с учетом индексации.

3.6. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста, за два года до наступления права на трудовую пенсию по старости, в случае сокращения численности или штата работников в организации.

3.7. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата за два года до назначения трудовой пенсии по старости и состоящим на учете в службе занятости, производить за счет средств работодателя (правопреемника) ежемесячные выплаты, размер которых соответствует разнице между среднемесячным заработком работника, получаемым им до увольнения, и пособием по безработице. Выплаты производить до назначения трудовой пенсии по старости или до трудоустройства в другую организацию.

3.8. При увольнении работников по сокращению численности или штата, ликвидации или реорганизации организации работникам, проработавшим в организации 15 и более лет, выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации в размере прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации на момент увольнения работника за каждый отработанный год.

3.9. Работникам, получившим не менее чем за два месяца предупреждение от работодателя персонально под роспись о предстоящем их увольнении в связи с сокращением численности или штата, выплачивать заработок исходя из действующих условий оплаты труда в данный период.

3.10. Работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, оказывать материальную помощь. Гарантировать им после увольнения сохранение права пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации по прежнему месту работы на срок, оговоренный в коллективном договоре организации.

3.11. Обеспечивать преимущественное трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых работников с соответствующей их переподготовкой.

3.12. Содействовать высвобождаемым работникам в трудоу-

ройстве в организациях отрасли, а также через службы занятости в регионах Российской Федерации.

3.13. При наличии свободных рабочих мест в организации прием иностранных рабочих и специалистов производить в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Конкретные условия привлечения иностранной рабочей силы регулировать коллективными договорами.

3.14. Обеспечивать обязательное трудоустройство увольняемых работников при ликвидации организации:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работников, являющихся единственными кормильцами в семье.

3.15. В случае переезда работника из района Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства и другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивать за счет организации стоимость проезда работника и членов его семьи по фактическим расходам. Стоимость провоза багажа оплачивать из расчета пять тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

3.16. Создавать совместно с выборными профсоюзными органами условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с мероприятиями по техническому перевооружению и развитию организаций, осуществлять разработку соответствующих учебных планов и программ.

3.17. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд.

3.18. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку,

повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального уровня и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей разрабатывать и фиксировать в коллективных договорах.

Проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работником определенных видов трудовой деятельности.

3.19. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату.

3.20. В целях закрепления кадров в организациях транспортного строительства ежемесячно (ежеквартально) выплачивать вознаграждение за выслугу лет. Порядок и размеры выплаты вознаграждения регулировать соответствующими положениями и включать их в коллективные договоры.

3.21. Продолжить работу над реализацией целевой комплексной программы работы с молодежью.

Объединение работодателей обязуется:

3.22. Совместно с работодателями и ЦК «РОСПРОФЖЕЛ» принять участие в разработке и реализации отраслевой программы подготовки квалифицированных кадров.

3.23. Способствовать загрузке производственных мощностей организаций через совместное участие с организациями в проводимых торгах и тендерах, расширение территорий и сфер деятельности.

3.24. Организовывать консорциумы для строительства крупных объектов и привлекать на конкурсной основе к выполнению работ «под ключ» проектные институты и подрядные организации транспортного строительства.

4. В СФЕРЕ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА

Работодатели обязуются:

4.1. Устанавливать режим рабочего времени в организациях согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и графикам работы, с учетом специфики работы и с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

4.2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам организаций продолжительностью 28 календарных дней.

4.3. Предусматривать в коллективных договорах право работника на использование отпуска по частям в течение года в соответствии со статьей 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, присоединять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в 28 календарных дней.

Порядок предоставления и конкретная продолжительность дополнительных отпусков устанавливаются в коллективных договорах.

4.5. Работодатели, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков, их продолжительность и источник финансирования фиксировать в коллективных договорах.

4.6. По желанию работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в случаях: рождения ребенка; регистрации брака; смерти близких родственников.

В других случаях в соответствии с федеральными законами, либо коллективным договором.

4.7. Предоставлять работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставлять право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5. В СФЕРЕ УСИЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

Работодатели обязуются:

5.1. В целях социально-экономической защиты работников и членов их семей, не допускать снижения объемов оказываемой им медицинской помощи.

5.2. Обеспечить оказание амбулаторно-поликлинической и стационарной медицинской помощи работникам организаций и членам их семей через систему добровольного медицинского страхования, в том числе дорогостоящих видов лечения в специализированных медицинских центрах, не входящих в Перечень медицинских услуг, оплачиваемых за счет средств обязательного медицинского страхования.

5.3. Работникам, получившим повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессиональное заболевание, подтвержденные в установленном порядке и повлекшие утрату профессиональной трудоспособности, к страховым выплатам, назначенным в соответствии со статьей 12 Федерального закона от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», предусматривать в коллективных договорах, при наличии собственных средств организаций, увеличение сумм денежных компенсаций по возмещению вреда с учетом их индексации.

5.4. Выплачивать семье работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине организации, единовременное пособие в размере не менее двух годовых заработков с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей

11 Федерального закона от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Выплачивать детям погибшего работника до достижения ими 18 лет ежемесячное пособие в размере прожиточного минимума для детей, установленного по субъектам Российской Федерации.

5.5. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя выплачивать ему за счет средств работодателя единовременное пособие по инвалидности в размере не менее:

1 группы (ограничение 3-ей степени) - 0,75 годового заработка работника;

2 группы (ограничение 2-ой степени) - 0,5 годового заработка работника;

3 группы (ограничение 1-ой степени) - 0,25 годового заработка работника

с учетом суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24.07.98г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.6. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним выплачивать единовременное пособие в размере не менее среднего месячного заработка умершего.

5.7. В случае смерти пенсионера, ушедшего на пенсию из организации (из числа одиноких, малоимущих), оплачивать расходы на ритуальные услуги за счет средств организации.

5.8. При возвращении уволенных с военной службы военнослужащих срочной службы в организацию оказывать им единовременную помощь в размере не менее двух месячных тарифных ставок, окладов по должности, на которую они приняты.

5.9. В коллективных договорах предусматривать работникам денежную компенсацию на приобретение билетов для проезда на городском и пригородном железнодорожном транспорте от места жительства к месту работы.

5.10. Почетным транспортным строителям и Лауреатам премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, работающим в организациях транспортного строительства или находящимся на трудовой пенсии по старости, возмещать 1 раз в год затраты на приобретение железнодорожных билетов для проезда в купейных вагонах скорых поездов в пределах Российской Федерации или пригородного билета на расстояние до 200 км в течение календарного года.

Билеты для проезда работающих Почетных транспортных строителей и Лауреатов премии Профсоюза оплачиваются за счет средств работодателя, а пенсионеров – за счет средств работодателя той организации, из которой они ушли на пенсию.

5.11. Всех нуждающихся работников обеспечивать бытовым топливом в соответствии с существующими нормами по ценам, не выше установленных местными топливоснабжающими организациями.

5.12. Расширять практику использования негосударственного пенсионного обеспечения работников за счет средств работодателя, в том числе через «Негосударственный пенсионный фонд транспортных строителей».

6. В СФЕРЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья транспортных строителей в процессе трудовой деятельности.

6.2. Принимать участие в реализации федеральных и отраслевых программ улучшения условий и охраны труда.

6.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, анализировать причины производственного травматизма, профзаболеваний и принимать меры к их устранению.

6.4. Изучать и обобщать передовой отечественный и зарубежный опыт в области охраны труда.

Работодатели обеспечивают:

6.5. Приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

6.6. Создание санитарно-бытовых условий и условий труда на каждом рабочем месте, соответствующих требованиям норм охраны труда.

6.7. Выделение конкретных сумм средств на охрану труда в размере не ниже 0,4 процента от прямых затрат (без учета затрат на спецодежду, спецобуви и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры). Направлять не менее 50 процентов данных средств на мероприятия по снижению производственного травматизма и высвобождение работников из опасных зон производства работ.

6.8. Создание служб или введение должности специалиста по охране труда в организациях независимо от форм собственности.

6.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.10. Наличие в каждой организации комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.11. Работников своевременно и бесплатно сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

6.12. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт выданных работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

6.13. Проведение бесплатных периодических, а также внеочередных медицинских осмотров работников в случаях, предусмотренных законодательством, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.14. Отстранение работников не прошедших обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний от выполнения ими трудовых обязанностей.

6.15. Предоставление права работникам на приобретение спецодежды и спецобуви при их невыдаче в срок и обязательство работо-

дателя возместить в течение одного месяца работникам затраты на их приобретение.

6.16. Выдачу работникам бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.03.2003г. № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда».

6.17. Разработку правил и инструкций по охране труда для всех категорий работников, профессий и видов работ, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.18. Проведение периодически, не реже одного раза в пять лет, аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. А также проведение внеплановой (внеочередной) аттестации рабочих мест при изменении технологии ведения работ, применении новой техники, оборудования, изменений условий труда и организации новых рабочих мест, а также при улучшении условий труда и приведении рабочих мест к нормам охраны труда.

До устранения вредных и опасных факторов условий труда устанавливать работникам, занятым на этих работах, предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

6.19. Сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения федеральных законов об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности, каких-либо правовых, экономических и других санкций.

6.20. Проведение периодического медицинского обследования и лечения работников, пострадавших в результате аварии на Черно-

быльской АЭС и других экологических бедствий.

6.21. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию работникам первой помощи при несчастных случаях на производстве. Инструктаж работников по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

6.22. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктажа по охране труда, стажировки и проверки знаний требований охраны труда.

6.23. Совместно с выборными профсоюзными органами условия и гарантии деятельности для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда. Проведение смотров-конкурсов их работы с поощрением победителей.

Стороны и участник Соглашения – Рострой договорились:

6.24. Росстрой участвует в определении основных направлений и проведении единой государственной политики в области охраны труда;

осуществляет методическое руководство службами охраны труда в организациях транспортного строительства;

организует разработку, издание и распространение документов по охране и безопасности труда работников в транспортном строительстве, согласно заявкам организаций.

7. В СФЕРЕ ПРИМЕНЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, УСТАНОВЛИВАЕМЫХ ПО РЕШЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

При заключении коллективных договоров применяются следующие меры социального характера, а также устанавливаются дополнительные льготы и гарантии с учетом финансовых возможностей работодателей:

7.1. Улучшение жилищных условий работников с использованием предназначенных на эти цели централизованных источников и собственных средств.

7.2. Оказание финансовой помощи многодетным семьям и работникам с доходами ниже прожиточного минимума.

7.3. Предоставление работникам дотаций на питание.

7.4. Обеспечение работников горячим питанием.

7.5. Компенсация оплаты проживания работников в общежитиях.

7.6. Выдача работникам за высокопроизводительный труд бесплатных или по сниженной стоимости путевок для санаторно-курортного лечения.

7.7. Полная или частичная оплата за содержание детей работников в детских дошкольных учреждениях и обучение их в учебных заведениях.

7.8. Сокращение продолжительности рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, проведение оздоровительных мероприятий.

7.9. Предоставление льгот активным изобретателям и рационализаторам за счет экономического эффекта, полученного организацией:

увеличение размера годового вознаграждения (13 зарплата);

предоставление путевок в санатории, дома отдыха с полной или частичной оплатой за счет средств организации;

выделение средств для изготовления опытных образцов при проведении опытно-конструкторских и экспериментальных работ.

7.10. Выплата единовременных дополнительных социальных пособий, в зависимости от стажа работы, уволенным работникам в связи с ликвидацией организаций и сокращением численности или штата и признанным безработными в случае невозможности их трудоустройства.

7.11. Выделение средств:

на оплату проживания работников, обучающихся без отрыва от производства по направлениям работодателей и профсоюзных органов, в общежитиях (гостиницах) учебных заведений во время экзаменационных сессий;

на повышение профессиональной подготовки молодых рабочих и специалистов;

на оказание ежегодной материальной помощи в размере не менее одного месячного должностного оклада (тарифной ставки) молодым семьям;

на выдачу молодым семьям льготных ссуд на приобретение жилья;

на обеспечение финансирования мероприятий по организации отдыха, оздоровлению детей работников.

7.12. При временной утрате трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации предусматривать выплату единовременного пособия таким работникам в размере:

0,125 годового оклада (тарифа) при утрате трудоспособности на срок от 1 до 4 месяцев;

0,75 годового оклада (тарифа) при утрате трудоспособности на срок более 4 месяцев.

7.13. Выплата материальной помощи:

работникам, при увольнении впервые в связи с уходом на трудовую пенсию по старости, за многолетний безупречный труд в транспортном строительстве в следующих размерах при стаже работы в отрасли:

для мужчин	для женщин	
10 лет	10 лет	- месячный заработок;
с 10 до 20	с 10 до 15 лет	- 2-месячный заработок;
с 20 до 25	с 15 до 20 лет	- 3-месячный заработок;
с 25 до 30	с 20 до 25 лет	- 4-месячный заработок;
с 30 до 35	с 25 до 30 лет	- 5-месячный заработок;
свыше 35	свыше 30 лет	- 6-месячный заработок.

почетным транспортным строителям и Лауреатам премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей размер указанной помощи увеличивается на 50 процентов;

работникам в связи с предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков;

многодетным семьям, имеющим 3 и более детей;

матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;

работникам, оказавшимся в экстремальных ситуациях (стихийные бедствия, кража имущества, т.п.).

7.14. Возмещение работникам организаций один раз в год затрат на приобретение железнодорожных билетов для проезда в плацкартном вагоне на железнодорожном транспорте на работника и одного иждивенца. Билет может быть заменен на пригородный билет для проезда на садовый участок на расстояние не свыше 150 км с 1 апреля до 1 ноября.

Эта льгота может предоставляться находящимся на пенсии ветеранам транспортного строительства, проработавшим в отрасли не менее 20 лет женщинам и 25 лет мужчинам, а также инвалидам 1-й и 2-й групп в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания независимо от стажа работы.

7.15. Оказание всемерной помощи ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла различных видов социальной помощи. Оказание помощи участникам других войн и военных действий, семьям погибших военнослужащих и погибших на производстве, инвалидам, пенсионерам, многодетным семьям (надбавки к пенсии, единовременная помощь, бесплатное обеспечение топливом, включение в списки договоров на добровольное медицинское страхование и т.д.).

7.16. Предоставление женщинам, имеющим детей-школьников в возрасте до 12 лет, одного выходного дня 31 августа или 1 сентября (по их желанию) с сохранением заработка.

7.17. Предоставление высвобождаемым работникам, после вручения им работодателем предупреждения о сокращении численности или штата, права на 3 свободных от работы дня в течение месяца для поиска новой работы с сохранением оплаты по тарифной ставке (окладу).

7.18. Страхование работников и ветеранов отрасли за счет средств работодателя путем заключения договоров страхования их жизни.

7.19. Обеспечение работников, членов их семей, пенсионеров и инвалидов санаторно-курортным и реабилитационным лечением в санаториях, санаториях-профилакториях, других оздоровительных учреждениях за счет средств добровольного медицинского страхования, осуществляемого работодателем на основе договоров со страховыми обществами.

7.20. Выплата стипендии высвобождаемым работникам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости населения за счет средств работодателя в повышенном размере:

лицам со стажем работы более года – 75 процентов среднего месячного заработка по последнему месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законодательством Российской Федерации, и не выше уровня средней заработной платы, сложившейся в регионе;

лицам со стажем работы до года – в размере стипендии, установленной федеральным законом для учебного заведения соответствующего профиля, но не ниже пособия по безработице;

лицам, имеющим иждивенцев, размер стипендии повышается на каждого иждивенца на 10 процентов, но не выше среднего заработка по последнему месту работы.

8. О ГАРАНТИЯХ И ПРАВАХ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Работодатели обязуются:

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

8.2. Осуществлять взаимодействие с выборными профсоюзными органами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Принимать решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы работников, по согласованию с соответс-

твующими выборными профсоюзными органами.

8.4. Предусматривать в коллективных договорах организаций комплекс мер, обеспечивающих:

соблюдение прав профсоюза, создание необходимых условий для нормальной деятельности профсоюзных структур в соответствии с законодательством Российской Федерации;

предоставление выборным профсоюзным органам организаций в бесплатное пользование необходимых для их деятельности оборудованных, отапливаемых, электрифицированных помещений, а также оргтехнику, множительную технику, средства связи, транспорта и необходимые нормативные правовые документы;

предоставление в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу организации помещений, сооружений и других объектов для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей; а также помещений для проведения профсоюзных собраний, конференций и других организуемых профсоюзами мероприятий;

отчисление денежных средств профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, на уставную деятельность, на осуществление мер по защите трудовых, социально-экономических интересов работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента от средств на оплату труда. Конкретный размер отчислений устанавливается в коллективном договоре;

сохранение действующего порядка уплаты ежемесячных членских взносов в профсоюзную организацию через бухгалтерию организации и их перечисление в сроки выплаты заработной платы на счет профсоюзной организации;

перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза по их письменному заявлению на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами;

предоставление работникам выборных профсоюзных органов организации и уполномоченным профсоюза по охране труда, не освобожденным от производственной работы, свободного от работы времени на выполнение ими общественных обязанностей с сохра-

нением средней заработной платы; порядок и конкретные размеры этого времени предусматривать в коллективном договоре.

8.5. Обеспечивать представителям выборных профсоюзных органов беспрепятственное посещение организаций, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, и рабочих мест для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также для осуществления контроля и координации работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах организации.

8.6. Принимать меры по реализации права профсоюзных организаций, предусмотренного п.3 ст.16 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» об избрании их представителей (по уполномочию работников) на общих собраниях акционеров в состав коллегиальных органов управления организаций (ОАО, ЗАО и др.), содействовать конструктивному участию представителей профсоюзных организаций в коллегиальных органах управления организаций (советы директоров, наблюдательные советы).

Работодатели и профсоюзы согласились:

8.7. Гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Соглашением, коллективными договорами организаций, а также премирование, вознаграждение за выслугу лет и по итогам работы за год применять и выплачивать профсоюзным работникам отрасли по действующим в организациях положениям.

8.8. В акционерных обществах и их структурных подразделениях (строительных управлениях, строительно-монтажных поездках, мостоотрядах, заводах, мехколоннах, автобазах и т.п.), а также других организациях численностью более 250 человек могут быть избраны руководители выборных профсоюзных органов, освобожденные от основной работы.

Осуществлять оплату труда этих работников за счет средств работодателя и профсоюзного бюджета на паритетных началах в размерах, определяемых в коллективных договорах.

Предусматривать доплату руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы за счет средств

работодателя и профсоюзного бюджета на паритетных началах в размерах, установленных коллективными договорами.

8.9. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов организаций и не освобожденные от основной работы, не могут быть по инициативе работодателя: переведены на другую работу, уволены в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководители и их заместители в выборных профсоюзных органах организаций помимо общего порядка увольнений – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, не освобожденных от производственной работы, избранных в профсоюзные органы – уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда их перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.11. Работники выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также в течение краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты за время выполнения профсоюзных обязанностей и время учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

8.12. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

8.13. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации в связи с избранием (делегированием) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

8.14. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации - Профсоюз, сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

8.15. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (в случаях: сокращения численности или штата работников организации; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного не исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителям в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации

9. ЦК ПРОФСОЮЗА СОВМЕСТНО С ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРИНИМАЮТ НА СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

9.1. Осуществлять взаимодействие с работодателями, их объединениями, органами федеральной исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления на основе социального партнерства в соответствии с федеральным законодательством, своими уставами, коллективными договорами и настоящим Соглашением.

9.2. Способствовать Работодателям, входящим в Объединение работодателей в реализации обязательств Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, совершенствовании производственных отношений, укреплении трудовой дисциплины, обеспечении прибыльной работы организаций. Развивать социальное партнерство в сфере труда на основе обоюдного доверия, взаимопонимания и откровенности.

9.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда и в соответствии с данным Соглашением, постоянно осуществлять контроль и проводить работу по защите правовых, экономических, социальных и профессиональных интересов работников.

9.4. Участвовать на паритетных началах в управлении государственными внебюджетными фондами обязательного социального страхования, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов. Осуществлять контроль за использованием средств этих фондов.

Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди работников и их семей.

Совместно с органами федеральной исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления проводить работу по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта.

9.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями их представителями законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.6. Добиваться улучшения условий труда и санитарно-бытового обслуживания работников.

9.7. Обеспечивать профсоюзные организации методическими разработками по заключению коллективных договоров и соглашений.

9.8. Вносить предложения в исполнительные и законодательные органы по вопросам экономической и социальной защиты работников.

9.9. Участвовать в работе по разрешению коллективных трудовых споров от имени работников.

9.10. Публиковать на страницах газеты «Сигнал» и в журнале «Информационный вестник» материалы по вопросам социальной защиты работников, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья транспортных строителей.

9.11. В период действия настоящего Соглашения профсоюзы не прибегают к забастовкам и другим коллективным действиям по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

Возникшие в организациях коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. О КОНТРОЛЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Соглашение действует с 1 января 2007 года по 31 декабря 2009 года.

10.2. Контроль хода выполнения Соглашения производится отраслевой Комиссией в составе представителей Сторон, заключивших настоящее Соглашение.

При обнаружении нарушений отраслевая Комиссия в письменной форме дает представление лицам, подписавшим данное Соглашение. Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федера-

ции, обязаны провести взаимные консультации по существу представления Комиссии и принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Соглашению.

10.3. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также профсоюзные организации и работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой Комиссии или к представителю противоположной стороны Соглашения.

10.4. Работодатели и профсоюзные организации по итогам работы за год представляют информацию отраслевой Комиссии о ходе выполнения Соглашения и коллективных договоров.

Отраслевая Комиссия рассматривает итоги выполнения Соглашения, заслушивает на своих заседаниях сообщения сторон о ходе его реализации и информирует соответствующие профсоюзные органы и работодателей о принимаемых решениях.

10.5. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или неправомерно отказывающиеся от подписания согласованного Соглашения несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.6. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.7. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Соглашение заключено 25 октября 2006 года в г. Москве в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Председатель Общественной организации –
Российского профессионального союза
железнодорожников и транспортных
строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

Н. А. Никифоров

25 октября 2006 г.

Председатель «Межрегионального
отраслевого объединения работодателей
транспортного строительства»,
Президент Группы компаний «Трансстрой»

В. А. Брженев

25 октября 2006 г.

Председатель Общероссийского профсоюза
работников автомобильного транспорта и
дорожного хозяйства

В. И. Мохначев

25 октября 2006 г.

Командующий Железнодорожными
войсками

Г. И. Когатько

25 октября 2006 г.

Руководитель Федерального агентства по
строительству и жилищно-коммунальному
хозяйству

С. И. Круглик

25 октября 2006г.

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости
Регистрационный № 57/07-09 от 15 декабря 2006 г.