

Заместитель
губернатора,
директор департамента
строительства,
госэкспертизы и ЖКХ
Курганской области

Президент Курганской
региональной
общественной
организации «Союз
строителей»

Председатель
Курганской областной
организации профсоюза
работников
строительства и
промышленности
строительных
материалов РФ

В.В.Миронов

В.С.Суханов

А.Н.Иванов

РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом строительства, госэкспертизы и ЖКХ Курганской области, Курганской региональной общественной организацией «Союз строителей» и Курганской областной организацией профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ
на 2011-2013 годы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Департамент строительства, госэкспертизы и ЖКХ Курганской области, именуемый далее «Департамент» в лице Миронова Валерия Владимировича, Курганская региональная общественная организация «Союз строителей», именуемая далее «Работодатель» в лице Суханова Владимира Сергеевича и Курганская областная организация профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ, именуемая далее «Профсоюз» в лице Иванова Анатоля Николаевича.

Профсоюзы, Департамент и работодатели (далее - Стороны) в числе приоритетных задач, на выполнение которых направлено настоящее Соглашение, считают создание условий, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, снижение уровня бедности на основе развития предприятий строительного комплекса Курганской области. Условия Соглашения являются обязательными для применения и обеспечения минимального уровня прав и гарантий работников при заключении коллективных договоров в организациях всех форм собственности Курганской области.

Соглашение распространяется на организации:

- занятые в строительной отрасли: осуществляющие создание зданий, строений, сооружений, реконструкцию, капитальный ремонт указанных объектов;
- организации, занятые в отрасли производства строительных материалов, в т.ч.: осуществляющие добычу строительных материалов (щебня, песка, глины и др.); металлических конструкций, теплоизоляционных, стеновых материалов (в т.ч. керамических стеновых материалов, бетонно-стеновых блоков, панелей), материалов на основе минеральных и стеклянных волокон, строительных пенопластов, теплоизоляционных бетонов, иных строительных материалов;
- иные организации строительного комплекса Курганской области.

Соглашение действует в отношении:

- работодателей, являющихся членами КРОО «Союз строителей»;
- работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в т.ч. не выразивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном ст.48 Трудового кодекса РФ);
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие Соглашения.

Соглашение является основой для коллективных договоров, трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей.

Соглашение вступает в силу с 1 апреля 2011 года и действует по 1 апреля 2014 года.

Стороны, подписавшие Соглашение, руководствуются действующим законодательством, уставами, совместно принятыми решениями и в объеме своих

полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Федеральным отраслевым соглашением на 2011-2013 годы, а так же Областным 3-хсторонним соглашением на 2011-2013 годы.

Стороны принимают оперативные меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров.

С целью обеспечения реализации Соглашения и его дальнейшего развития Стороны на основе взаимных консультаций в рамках отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (отраслевая областная трёхсторонняя комиссия) вырабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес органов государственной власти Российской Федерации и Курганской области, добиваются их реализации.

Развивать свои взаимоотношения Стороны намерены на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения определенных Соглашением обязательств и договоренностей.

РАЗДЕЛ I. В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Стороны совместно обязуются:

1.1. Проводить согласованную политику, направленную на создание условий динамичного и поступательного развития производства, поддержку регионального товаропроизводителя и развитие предпринимательства, социальное ориентирование экономических реформ.

1.2. Продолжить курс на модернизацию производства предприятий стройиндустрии с целью выпуска эффективной конкурентоспособной продукции с максимальным использованием местных ресурсов. Привлекать инвесторов с целью реализации эффективных проектов.

1.3. Обеспечить выполнение мероприятий Стратегии социально-экономического развития Курганской области до 2020 года и программы «Приоритетный национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в Курганской области» на 2011-2012 годы.

Департамент обязуется:

1.4. Оказывать поддержку предприятиям строительного комплекса через систему заключения соглашений.

1.5. Обеспечивает финансирование строек и объектов, строящихся за счет средств областного бюджета. Содействует сокращению платежей подрядным

организациям за выполненные работы на объектах и стройках, финансируемых из бюджетов.

1.6. Обеспечивает привлечение инвестиций для реализации областных программ в строительстве и их размещение на конкурсной основе среди предприятий и организаций строительного комплекса, участников Соглашения.

1.7. Ведет работу по обеспечению реализации «Приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в Курганской области» на 2011-2012 годы. Способствует развитию индивидуального жилищного строительства. Обеспечивает условия для привлечения инвестиций в жилищную сферу и развитие системы ипотечного жилищного кредитования.

1.8. Координирует деятельность и совершенствует структуру органов управления в сфере строительства, архитектуры, градостроительства с целью создания оптимальных объединенных органов для осуществления государственного регулирования в новых экономических условиях.

1.9. Систематически анализирует состояние дел в строительстве и прогнозирует социально-экономическую ситуацию. Принимает действенные меры по реализации целевых программ, направленных на поддержку и развитие строительного комплекса.

1.10. В целях защиты интересов отечественных подрядных организаций и товаропроизводителей департамент согласился:

- установить, что при подведении итогов подрядных торгов – конкурсов на выполнение работ, оказание услуг в строительстве для государственных нужд за счет бюджетных средств в случае равного количества баллов, полученных российской стороной и иностранной фирмами, победителем признается российская подрядная организация.

1.11. Обеспечивает участие представителей профсоюза и работодателей в работе заседаний коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях, где рассматриваются вопросы социально-трудовых и вытекающих из них экономических отношений, в проведении конкурсов на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии, организации и проведении профессионального праздника «День строителя», представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и др.

Работодатели обязуются:

1.12. Принимать необходимые меры по улучшению экономического и финансового положения предприятий, обеспечивать их стабильную работу по увеличению объемов производства, выпуску конкурентоспособной продукции,

содействию в развитии трудового соревнования. Проводить системную работу по участию трудовых коллективов в обеспечении роста производительности труда совместно с профсоюзными организациями.

1.13. Соблюдать платежную дисциплину по налогам и сборам, страховым взносам в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальный фонд обязательного медицинского страхования, государственную дисциплину цен.

1.14. Осуществлять развитие и модернизацию предприятий на основе экономически и социально обоснованных целевых программ, планов. Для концентрации усилий трудовых коллективов в реализации утвержденных программ обеспечивать их информированность о целесообразности их принятия, в том числе через коллективные договоры.

Профсоюзы обязуются:

1.15. Способствовать мобилизации трудовых коллективов на реализацию мер по стабилизации производства, внедрению новых технологий по выпуску конкурентоспособной продукции и росту производительности труда.

1.16. Проводить работу с членами профсоюзов по укреплению дисциплины труда, бережному отношению к материалам, повышению качества производимой продукции, рациональному использованию рабочего времени, созданию и развитию системы трудового соревнования.

1.17. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях всех форм собственности, в том числе при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

РАЗДЕЛ II. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Стороны совместно обязуются:

2.1. Считать приоритетными в сфере регулирования оплаты труда на 2011-2013 годы следующие направления:

- максимальное снижение численности работников с доходами ниже прожиточного минимума;
- ликвидация «теневых» зарплат;
- обеспечение роста реальной заработной платы работников;
- увеличение доли фонда оплаты труда в объеме СМР;

- расширение применения в организациях внебюджетной сферы экономики величины прожиточного минимума трудоспособного населения как критерия, определяющего минимальный размер заработной платы;

- системная организация нормирования труда;

- переход на новые отраслевые системы оплаты труда для бюджетной сферы.

2.2. Считать обязательства Регионального тарифного соглашения Курганской области (приложение) и Федеральное отраслевое соглашение на 2011-2013 годы неотъемлемой частью данного Соглашения.

2.3. Принимать меры по установлению в организациях минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума и доведению размера средней заработной платы до среднеотраслевого уровня.

2.4. Рекомендовать отраслевой комиссии по рассмотрению вопросов оплаты труда анализировать эффективность мер, принимаемых организациями по обеспечению прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

Департамент обязуется:

2.5. Обеспечить постоянный мониторинг за своевременной и полной выплатой заработной платы и социальных отчислений на предприятиях и в организациях строительного комплекса Курганской области всех форм собственности.

2.6. При установлении тарифных ставок учитывать изменения федерального законодательства по минимальному размеру оплаты труда, обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы и руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Работодатели обязуются:

2.7. Своевременно выплачивать заработную плату работникам. При разработке условий оплаты труда руководствоваться положениями Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 годы.

2.8. В случае временной остановки предприятия, его структурных подразделений оплату производить в размерах, не ниже установленных действующим законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

2.9. По письменному заявлению работников обеспечить ежемесячное, бесплатное, безналичное удержание из заработной платы работников членских профсоюзных взносов и денежных средств работников, не являющихся членами профсоюза, и их перечисление на счета первичных профсоюзных организаций одновременно с выдачей банками средств на заработную плату.

2.10. При установлении системы оплаты труда руководствоваться региональным тарифным соглашением и федеральным отраслевым соглашением (приложение № 1 и № 2).

Профсоюзы обязуются:

2.11. Контролировать порядок исчисления и своевременность выплаты заработной платы, для чего включать отдельными разделами в коллективные договоры, соглашения вопросы уровня оплаты и сроков выплаты заработной платы.

2.12. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования.

2.13. Регулярно информировать профсоюзные организации об уровне средней заработной платы в Курганской области, росте индекса потребительских цен, прожиточном минимуме.

2.14. Оказывать финансовую помощь остро нуждающимся членам профсоюза в пределах имеющихся средств профсоюзного бюджета.

РАЗДЕЛ III. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Стороны совместно обязуются:

3.1. Продолжить осуществление организационных и финансовых мер по реализации приоритетных национальных проектов.

3.2. Проводить в трудовых коллективах и среди населения информационно-разъяснительную работу о содержании национальных проектов и организации их реализации.

3.3. Осуществлять совместный контроль за реализацией приоритетных национальных проектов.

3.4. В случае необходимости выработать и принимать экстренные меры по недопущению срыва выполнения мероприятий приоритетных национальных проектов.

3.5. Создавать условия формирования у работников ответственности за собственное здоровье, культуру здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании и алкоголизма среди работников предприятий. Формировать правовую и финансовую базу для обеспечения доступности жилья, повышения качества жизни, обеспечения доступности детских дошкольных учреждений для семей с детьми, доступности квалифицированной медицинской помощи.

3.6. Организовывать и обеспечивать проведение дополнительной диспансеризации работников.

3.7. Предоставлять установленные социальные гарантии со стороны работодателей, в том числе выплаты единовременных подъемных пособий и обеспечение оплаты расходов по целевой контрактной подготовке необходимых специалистов.

Департамент обязуется:

3.8. Содействовать повышению доступности первичной медико-санитарной помощи.

3.9. Способствовать качественному проведению медицинских осмотров медицинскими учреждениями, имеющими лицензию, и реализацию рекомендаций по дальнейшему лечению заболеваний, выявленных по результатам проведенных осмотров.

3.10. Содействовать обеспечению поддержки способной и талантливой молодежи.

3.11. В целях наращивания объемов нового жилищного строительства содействовать развитию системы ипотечного кредитования, а также обеспечить развитие малоэтажного и жилищного строительства в рамках приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье - гражданам России».

3.12. Принимать меры по совершенствованию отраслевых систем подготовки и переквалификации кадров для повышения конкурентоспособности специалистов и работников для предприятий строительного комплекса Курганской области.

Работодатели обязуются:

3.13. Обеспечить проведение дополнительной диспансеризации работников предприятий; организовать дополнительный медицинский осмотр работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами.

3.14. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время прохождения ими диспансеризации и дополнительных медицинских осмотров согласно действующему законодательству.

3.15. Поддерживать и развивать шефские связи с учреждениями начального и среднего профессионального образования.

3.16. Предусматривать дополнительные меры материального стимулирования и поддержки способной и талантливой молодежи и работников, повышающих свою квалификацию.

Профсоюзы обязуются:

3.17. Контролировать проведение дополнительной диспансеризации и дополнительных медицинских осмотров работников предприятий, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами.

3.18. Оказывать информационную поддержку реализации приоритетных национальных проектов, используя многотиражную и стенную печать, профсоюзные издания и средства массовой информации.

3.19. Проводить мониторинговые исследования по реализации приоритетных национальных проектов.

РАЗДЕЛ IV. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Стороны совместно обязуются:

4.1. Разрабатывать меры по созданию условий для повышения эффективной занятости населения, снижения напряженности на рынке труда, обеспечения защиты граждан от безработицы.

4.2. В случае массовой безработицы разрабатывать на основе взаимных консультаций программу экстренных мер, направленную на содействие занятости работников, поддержку высвобождаемых работников, предусматривающую в том числе организацию временных и общественных работ. Вырабатывать и реализовывать меры по предотвращению массовых увольнений работников.

4.3. Добиваться ежегодного снижения уровня официально регистрируемой безработицы.

4.4. Проводить на основе паритетного участия социальных партнеров ежегодные конкурсы профессионального мастерства по согласованному перечню профессий в целях повышения престижа рабочих профессий.

4.5. Содействовать созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Департамент обязуется:

4.9. В целях выполнения мероприятий, предусмотренных Постановлением Курганской областной Думы от 23 сентября 2008 года № 3406 «О целевой программе Курганской области «О развитии и поддержке малого и среднего предпринимательства в Курганской области на 2009-2011 годы», поддерживать развитие всех форм малого предпринимательства и самостоятельной занятости работающих, содействовать созданию новых рабочих мест.

4.10. При принятии решения по привлечению иностранной рабочей силы на предприятия Курганской области учитывать обеспечение приоритетного права

граждан, постоянно проживающих на территории Курганской области, на занятие вакантных рабочих мест.

4.11. На основе профессионально-квалификационной структуры рабочих мест в организациях Курганской области развивать и совершенствовать систему подготовки (переподготовки) ведущих рабочих и других профессий.

Работодатели обязуются:

4.12. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства высвобождаемым работникам при банкротстве и ликвидации предприятия.

4.13. Ежегодно разрабатывать текущий и среднесрочный прогноз потребности в рабочих и специалистах и направлять предложения о потребности в кадрах в соответствующие органы исполнительной власти Курганской области и органы местного самоуправления для формирования заказа на подготовку кадров.

4.14. При заключении договоров с учреждениями начального и среднего профессионального образования предусматривать в них обязательства по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей, по прохождению производственной практики и стажировок учащихся, мастеров производственного обучения, по предоставлению рабочих мест для трудоустройства выпускников, развитию материально-технической базы учреждений начального и среднего профессионального образования.

4.15. Организовывать внутрифирменное развитие персонала на производстве, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, повышение их конкурентоспособности на рынке труда.

4.16. На условиях софинансирования содействовать организации рабочих мест под оплачиваемые общественные работы и временное трудоустройство граждан.

4.17. Организовывать временные рабочие места для трудоустройства детей работников в возрасте 14-18 лет в период летних каникул.

4.18. При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены профсоюза. Не допускать ограничения в трудовых правах работников, их увольнения в связи с участием в работе профсоюзной организации.

4.19. Своевременно информировать службу занятости населения, профсоюзные комитеты предприятий о предстоящем высвобождении работников и имеющихся вакансиях.

4.20. При массовом высвобождении принимать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих сокращению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

При угрозе массового высвобождения работников сообщать об этом в службу занятости населения за 2 недели до принятия соответствующего решения, то есть до издания приказа о предстоящем высвобождении работников.

4.21. При заключении соглашений и коллективных договоров предусмотреть критерии массового высвобождения работников:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы собственности с численностью работающих 15 человек и более.

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

-100 и более человек в течение 60 календарных дней;

-500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.22. Разрабатывать совместно с профсоюзами и иными представителями работников мероприятия по социальной защите работающих в случаях проведения процедур финансового оздоровления или банкротства предприятий.

4.23. Включать в коллективные договоры и соглашения мероприятия, направленные на сохранение рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников и предоставление им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством.

Профсоюзы обязуются:

4.24. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства РФ, локальных нормативных и правовых актов, в том числе по вопросам приема и увольнения работников, предоставления им гарантий и компенсаций, в связи с расторжением трудового договора.

4.25. Оказывать бесплатные консультации и правовую помощь профсоюзным организациям по вопросам занятости.

4.26. Участвовать в организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения или при ликвидации организаций.

РАЗДЕЛ V. В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ И МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ

Стороны совместно обязуются:

5.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию трудовых и социальных гарантий, установленных законодательными и нормативными актами

Российской Федерации и Курганской области, коллективными договорами и соглашениями.

5.2. Ежегодно принимать меры по организации отдыха, оздоровления и занятости детей.

5.3. Ежегодно рассматривать вопросы организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работающих, членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков. Принимать меры по финансированию оздоровления, компенсации стоимости путевок.

5.4. Проводить в рамках работы областной трёхсторонней комиссии консультации по проектам основных нормативных актов по реализации жилищной реформы в Курганской области.

5.5. Принимать участие в проведении конкурсов, объявленных сторонами.

5.6. Проводить работу, направленную на предотвращение распространения наркомании, ВИЧ-инфекции и первичной профилактики злоупотребления психоактивных веществ среди работников.

Департамент обязуется:

5.7. Способствовать выполнению мероприятий областной целевой программы «Развитие ипотечного жилищного кредитования в Курганской области на 2011-2015 годы и на перспективу до 2020 года».

Работодатели обязуются:

5.8. Обеспечивать стабильную работу предприятий и организаций, добиваясь ежегодного прироста объемов производства продукции и услуг.

5.9. Предусматривать в сметах расходы организаций, максимально возможные средства для оздоровления и отдыха работников и членов их семей, предоставления льгот ветеранам труда и решения других социальных вопросов.

5.10. Предоставлять в установленный срок органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

5.11. Перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц. Бесплатно предоставлять копию сведений каждому застрахованному лицу.

5.12. Осуществлять по заявлениям работников дополнительное начисление страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии.

5.13. Определить в коллективных договорах организаций процент отчислений денежных средств профсоюзным органам на культмассовую и физкультурную работу и обеспечивать их перечисление.

Работодатели и профсоюзы обязуются:

5.14. Выступать инициаторами заключения коллективных договоров, конкретизировать в них положения, закреплённые в отраслевых и областном трёхсторонних соглашениях.

5.15. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях:

- обязательства по оздоровлению детей работников предприятий и организаций с взиманием родительской платы не более 10% стоимости путевки;
- порядок учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и порядок предоставления жилья в организациях всех форм собственности;
- выделение кредитов и ссуд на строительство жилья работникам;
- меры по социальной поддержке молодежи, работников, ушедших на пенсию по возрасту или инвалидности;
- организацию питания в обеденный перерыв и частичное возмещение расходов на питание в рабочих столовых;
- обязательства по содействию работникам в предоставлении их детям мест в детских дошкольных учреждениях;
- меры по поддержке ветеранских организаций.

Профсоюзы обязуются:

5.16. Добиваться включения в коллективные договоры дополнительных гарантий для семей с детьми, неполных и малообеспеченных семей.

5.17. Добиваться при заключении коллективных договоров и соглашений выделения работодателями средств на строительство жилья, проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы и содействовать их эффективному использованию для организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

5.18. Принимать участие в проведении аттестации рабочих мест, осуществлять контроль за правильностью установления наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсий.

5.19. Принимать участие в проведении областных спортивных мероприятий.

5.20. Обеспечить реализацию Концепции гендерной политики Федерации Независимых Профсоюзов России, утверждённой постановлением Генерального совета Федерации Независимых Профсоюзов России от 26 сентября 2001 года № 14-6.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Стороны совместно обязуются:

6.1. Обеспечить реализацию Закона Курганской области «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области».

6.2. Проводить согласованную политику по изменению правового регулирования социально-трудовых отношений. Усилить роль сторон социального партнерства в совершенствовании этого процесса.

6.3. Содействовать дальнейшему развитию профсоюзного движения в отрасли. Способствовать созданию объединений (союзов, ассоциаций) работодателей, профсоюзов, их консолидации на региональном и территориальном уровнях.

6.4. Продолжить работу по дальнейшему развитию общественного института посредников (трудовых арбитров) в целях разрешения коллективно-трудовых споров, оказанию содействия представителям работников.

6.5. Активизировать работу по заключению коллективных договоров на предприятиях всех форм собственности. Своевременно направлять их на уведомительную регистрацию. Проводить постоянную работу по выявлению причин не заключения соглашений и коллективных договоров.

6.6. Совершенствовать процедуру присоединения к заключенным соглашениям и порядок их распространения на представителей работников и работодателей, не участвовавших в их заключении.

6.7. Регулярно заслушивать на заседаниях областной отраслевой трёхсторонней комиссии вопросы взаимодействия профсоюзов и работодателей по совершенствованию системы социального партнерства.

6.8. Проводить обучение в учебном центре профсоюзов членов комиссий по трудовым спорам предприятий и организаций отрасли по совершенствованию досудебных методов и механизмов защиты трудовых прав работников.

Департамент обязуется:

6.9. Осуществлять мониторинг состояния партнерства в сфере социально-трудовых отношений на всех уровнях сотрудничества.

6.10. Содействовать профсоюзам при проведении организованных мероприятий, посвященных празднику Весны и Труда.

Профсоюзы обязуются:

6.11. Продолжить работу по восстановлению первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах и созданию новых на предприятиях всех форм собственности.

6.12. Продолжить практику обучения профсоюзного актива по проблемам социального партнерства и социально-трудовых отношений в школах профсоюзного актива, учебном центре профсоюзов, на семинарах, конференциях. Изучать и обобщать опыт социального партнерства профсоюзных организаций разных уровней и других регионов.

6.13. Инициировать включение в проекты коллективных договоров положений об участии профсоюзов в распределении прибыли как части прибавочного продукта и формировании фонда стимулирования.

Работодатели обязуются:

6.14. Способствовать созданию первичных профсоюзных организаций в организациях. Признавать за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров.

6.15. При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены профсоюза. Не увольнять или другими способами не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.

6.16. Привлекать представителей профсоюзов в рамках заключенных коллективных договоров и соглашений к созданию фондов обеспечения расходов на социальные нужды работников.

Обеспечить взаимодействие работодателей на отраслевом, региональном и территориальном уровнях по решению существующих социальных проблем, тарифного регулирования заработной платы, занятости и других вопросов.

6.17. Своевременно принимать меры по устранению возникающих проблем в социально-трудовых отношениях.

6.18. Предоставлять освобожденным профсоюзным работникам социально-бытовые льготы соответствующих отраслей и предприятий.

6.19. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов для обучения необходимое количество дней с сохранением заработной платы и оплатой

командировочных расходов за счет средств организаций в соответствии с коллективным договором, соглашением.

6.20. Обеспечить соблюдение прав и гарантий профсоюзным организациям.

РАЗДЕЛ VII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ, ОХРАНА ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННАЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В целях создания условий для безопасного труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, недопущения нарушений трудовых прав работников, в том числе в области охраны труда, повышения эффективности мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также соблюдения требований и норм экологической безопасности.

Стороны совместно обязуются:

7.1. Обеспечивать реализацию на предприятиях строительного комплекса Курганской области государственной политики в области трудовых прав, охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

7.2. Обеспечивать:

- сокращение численности работников, занятых на рабочих местах, не отвечающих установленным санитарно-гигиеническим нормам;
- сокращение численности работников, занятых на оборудовании, не отвечающих требованиям безопасности труда;
- сокращение численности работников, занятых тяжелым физическим трудом (то есть испытывающих физические перегрузки во время работы);
- сокращение общего уровня травматизма.

7.3. Содействовать проведению в организациях аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.4. Организовывать проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда, информированию работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда.

7.5. Организовывать проведение областных конкурсов в сфере охраны труда.

7.6. Организовывать сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда.

7.7. Содействовать повышению квалификации специалистов по охране труда и специалистов по экологической безопасности.

7.8. Разработать и утвердить программы улучшения условий охраны труда, экологической безопасности.

7.9. Организовывать и осуществлять контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства на территории области.

7.10. Содействовать организации и проведению мероприятий, осуществляемых на территории Курганской области в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности и Всемирного дня охраны труда (28 апреля).

7.11. Осуществлять совместный контроль и взаимодействие в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности и здравоохранения.

7.12. Продолжить работу по совершенствованию нормативной правовой базы в сфере охраны труда отрасли.

Департамент обязуется:

7.13. Содействовать реализации программ и первоочередных мероприятий по профилактике производственного травматизма, профзаболеваемости и экологической безопасности.

7.14. Содействовать проведению контроля за соблюдением работодателями и их представителями государственных нормативных требований охраны труда. Учитывать предложения и информацию органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и профсоюзов при разработке долгосрочных программ и планов первоочередных мероприятий по улучшению экологического состояния и условий охраны труда в организациях отрасли.

7.15. Содействовать организации проведения обучения по охране труда работников.

7.16. Содействовать в установленном порядке проведению государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.17. Обеспечивать развитие системы оказания услуг в сфере охраны труда.

7.18. Оказывать содействие органам управления, надзора и контроля, профсоюзам в проведении различных семинаров, совещаний по вопросам охраны труда, экологической безопасности.

7.19. Содействовать включению в коллективные договоры обязательств сторон социального партнерства по улучшению условий труда.

7.20. Содействовать проведению общественного контроля за соблюдением работодателями, их представителями законодательства об охране труда.

Работодатели обязуются:

7.21. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.22. Обеспечивать приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда и осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В бюджетной сфере инициировать выделение средств на охрану труда в размере не менее обязательных минимальных стандартов, установленных законодательством.

7.23. Включать в коллективные договоры и предоставлять компенсации работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, в том числе предусмотренные отраслевыми территориальными соглашениями, сверх установленных законодательством, с учетом финансово-экономического положения работодателя, а для бюджетных организаций - из внебюджетных средств.

7.24. Обеспечивать проведение государственной экспертизы условий труда в организациях, имеющих рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.25. Обеспечивать прохождение обучения по охране труда руководителей и специалистов организаций.

7.26. Содействовать прохождению обучения по охране труда профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов и членов комитетов (комиссий) по охране труда в учебном центре профсоюзов.

7.27. Создавать в организациях, численность работников в которых превышает 50 человек, службы охраны труда, обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников службы охраны труда.

7.28. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, имеющие право на вид деятельности в соответствии с законодательством.

7.29. Содействовать созданию и осуществлению деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в организациях.

7.30. Содействовать деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях по проведению общественного контроля условий труда работников.

7.31. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов для выполнения возложенных на них обязанностей и поощрения за осуществление общественного контроля.

7.32. Обеспечивать выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях профсоюзов.

7.33. Создавать в организациях за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в этой организации и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

7.34. Обеспечивать включение в коллективные договоры выплату компенсации морального и материального вреда иждивенцам, погибших на производстве и работникам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей.

7.35. Осуществлять в полном объеме возврат 20% средств ФСС на предупредительные мероприятия по охране труда. Сохранять и обеспечивать функционирование имеющихся здравпунктов и столовых в организациях .

7.36. Продолжить, в соответствии с коллективным договором, проведение углубленных медицинских осмотров за счет работодателя работающих во вредных и (или) опасных условиях труда при проведении периодических медицинских осмотров.

7.37. Осуществлять за свой счет добровольное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, работающих с классом условий труда 3,2- 4.

7.38. Предусматривать в коллективных договорах пункты по организации работы по первичной профилактике злоупотребления психоактивных веществ среди работников предприятий и организаций.

Профсоюзы обязуются:

7.39. Организовывать проведение выборов в первичных профсоюзных организациях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и их обучение в учебном центре профсоюзов, в том числе за счет средств социального страхования.

7.40. Осуществлять контроль по включению в коллективные договоры обязательств работодателей:

- по соблюдению трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- по стимулированию деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов;

- по компенсации морального и материального вреда иждивенцам работников, погибших на производстве и работникам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей.

7.41. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, сбор, обобщение и анализ информации о состоянии условий и охраны труда в организациях, в том числе по аттестации рабочих мест.

7.42. Участвовать в работе комиссии по приему в эксплуатацию реконструированных и вновь построенных производственных объектов и средств производства.

7.43. Содействовать направлению 20% средств от перечисленных по страховому тарифу в Фонд социального страхования на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.44. Осуществлять контроль за профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников службы охраны труда и за обучением по охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.45. Обеспечивать участие своих представителей в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и защищать интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

7.46. Содействовать качественному проведению профилактических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными производственными факторами, осуществлять контроль за выполнением рекомендаций, указанных в заключительных актах профилактических медицинских осмотров.

7.47. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда и требований норм экологической безопасности в организациях.

7.48. Организовывать и проводить смотры-конкурсы по охране труда среди членских организаций Федерации профсоюзов Курганской области.

РАЗДЕЛ VIII. В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Стороны совместно обязуются:

8.1. Разработать систему мер по принятию и совершенствованию нормативных правовых актов в сфере государственной и общественной поддержки, а также защиты прав и интересов молодых граждан.

8.2. Реализовать целевые программы, направленные на решение молодежных проблем.

8.3. Рассматривать на заседаниях областной трёхсторонней комиссии вопросы работы с молодежью и меры по улучшению социально-экономической и правовой защиты молодых людей.

8.4. Содействовать проведению дней социального партнерства в выпускных группах учебных заведений.

8.5. Предусматривать участие представителей работающей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров.

8.6. Способствовать увеличению представительства молодежи в органах профсоюзов и работодателей.

Департамент обязуется:

8.7. Содействовать проведению конкурсов, олимпиад, фестивалей среди детей и молодежи по различным направлениям творчества, в том числе в области профессиональной, предпринимательской деятельности.

8.8. Содействовать привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях; организовывать региональные спортивные соревнования среди молодежи по массовым видам спорта. Создавать условия для развития молодежного туризма.

8.9. Принимать участие в совершенствовании законодательства Курганской области по вопросам поддержки молодых семей в строительстве и приобретении жилья (осуществление субсидирования, целевого льготного кредитования, ипотечного кредитования, внедрение механизмов аренды муниципального жилья), улучшения жилищных условий для молодых семей.

8.10. Способствовать поддержке молодых граждан в области охраны их труда и здоровья, в профилактике опасных заболеваний и формировании здорового образа жизни.

Работодатели обязуются:

8.11. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также о проведении производственной практики и стажировки преподавателей.

8.12. С целью привлечения и закрепления молодежи в организациях и на предприятиях включать в коллективные договоры разделы, в которых предусматривать предоставление молодым работникам различных гарантий и льгот:

- квотирование рабочих мест;
- возможность повышения квалификации и получения специальности;
- предоставление льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья;
- денежные дотации за счет предприятия на наем жилья, содержание детей в детских дошкольных учреждениях;
- компенсация части стоимости платного обучения в государственных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

8.13. Вводить ставки специалиста по работе с молодежью. Производить в соответствии с коллективным договором доплату председателю и активу молодежного совета (комиссии) предприятия.

8.14. Предоставлять время с сохранением заработной платы для участия представителя молодежи для работы в молодежных структурах профсоюзов на всех уровнях, организации и проведения молодежных мероприятий.

Профсоюзы и работодатели обязуются:

8.15. Предусматривать меры дополнительного стимулирования работников при их возвращении на предприятия после службы в Вооруженных Силах Российской Федерации.

8.16. Способствовать созданию в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

8.17. Проводить конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист», предусматривать меры поощрения победителей.

8.18. Возрождать шефство организаций над учебными заведениями (в том числе и общеобразовательными школами).

8.19. Проводить торжественные мероприятия «Посвящение в рабочий класс», а также торжественные проводы молодых работников организации в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации.

8.20. Содействовать проведению тематических молодежных вечеров (КВН, фестивали авторской и исполнительской песни молодых работников предприятия, новый год, молодая семья, рабочая династия, творческие вечера молодых специалистов), выделять денежные средства на их проведение.

Профсоюзы обязуются:

8.21. Принимать участие в разработке и реализации областных программ по поддержке молодежи, занятости и профессионального обучения.

8.22. Добиваться включения специальных разделов по вопросам защиты социально-трудовых прав молодежи в коллективные договоры организаций, предприятий и учреждений.

8.23. Создавать в первичных профсоюзных организациях молодежные советы и комиссии, организовывать их работу.

8.24. Вовлекать молодежь в ряды членов профсоюзов. Содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

8.25. Присуждать премии, стипендии для поощрения членов профсоюза из числа молодежи, добившихся высоких показателей в труде и учебе, принимающих активное участие в работе профсоюзов.

8.26. Оказывать помощь в организации массовых культурных, спортивных мероприятий для молодежи, а также в организации их досуга и отдыха.

8.27. Содействовать возрождению шефства организаций над учебными заведениями.

8.28. Организовывать обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов.

Способствовать адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях.

РАЗДЕЛ IX. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

9.1. Контроль за исполнением Соглашения осуществляется областной отраслевой трёхсторонней комиссией, а также Сторонами самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности.

РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны поручают областной отраслевой трёхсторонней комиссии вносить предложения по изменению и дополнению данного Соглашения.

10.2. Стороны в месячный срок разрабатывают и утверждают мероприятия по выполнению Соглашения.

10.3. Соглашение вступает в силу с 1 апреля 2011 года и действует по 1 апреля 2014 года.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2011 ГОД

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Региональное тарифное соглашение Курганской области на 2011 год разработано на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и Областного трёхстороннего соглашения между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2011-2013 годы.

1.2. Региональное тарифное соглашение Курганской области на 2011 год является приложением к Соглашению между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2011-2013 годы и определяет основные направления тарифного регулирования оплаты труда на основе социального партнерства в организациях внебюджетной сферы - участниках соглашения.

1.3. Соглашение направлено на обеспечение согласованного минимального уровня оплаты труда работников, снижение чрезмерной дифференциации в оплате труда работников различных отраслей экономики, выравнивание уровня оплаты труда работников сквозных (общеотраслевых) профессий и должностей и уменьшение необоснованных диспропорций в оплате труда различных профессионально-квалификационных групп и категорий работников.

1.4. Соглашением устанавливается минимально необходимый круг вопросов по оплате труда, подлежащих включению в соглашения всех уровней, коллективные договоры и трудовые договоры, в том числе:

- размер минимальной заработной платы на предприятиях внебюджетной сферы на территории Курганской области;
- распределение категорий и должностей работников по квалификационным разрядам;
- перечень и диапазоны разрядов общеотраслевых (сквозных) профессий и должностей работников.

1.5. Соглашение распространяется на участников Областного трёхстороннего соглашения между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2011-2013 годы.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

В настоящем Соглашении используются следующие основные понятия:

- тарифное регулирование заработной платы – дифференциация оплаты труда на основе установления различных тарифных ставок (окладов) в зависимости от тарифных разрядов (разрядов оплаты труда) работ (работников), определенных по результатам тарификации работ (работников);

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- прожиточный минимум трудоспособного населения – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;

- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- тарифный коэффициент – отношение тарифной ставки второго и последующих тарифных разрядов тарифной сетки к тарифной ставке первого тарифного разряда, который всегда равен единице;

- удельный вес тарифа в заработной плате – отношение фонда заработной платы, начисленной по тарифным ставкам (окладам, должностным окладам) и сдельным расценкам с учетом надбавок и доплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством, к общему фонду оплаты труда на предприятии;

- минимальная заработная плата – размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

3. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ТАРИФНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОГЛАШЕНИЯХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

3.1. В трехстороннем соглашении устанавливается и рекомендуется для включения в областные отраслевые (межотраслевые), профессиональные, территориальные соглашения и коллективные договоры:

- размер минимальной заработной платы равный размеру прожиточного минимума трудоспособного населения Курганской области.

Размер минимальной заработной платы, установленный абзацем 2 пункта 3.1. настоящего Соглашения не является препятствием для реализации более высоких гарантий отраслевых тарифных соглашений. В случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений;

- ежеквартальная индексация заработной платы в организациях – участниках Соглашения производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- доведение нижней границы удельного веса тарифа в заработной плате не ниже 70 процентов к 2013 году;

- Единая межотраслевая тарифная сетка (ЕМТС) (приложение 1 к настоящему Соглашению);

- перечень общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих, требующих единых разрядов оплаты труда независимо от отраслевой принадлежности (приложение 2).

Тарификация остальных работ (работников) на предприятиях, в организациях и учреждениях всех отраслей экономики, независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности, производится в соответствии с Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, Квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными в установленном порядке.

3.2. В областных отраслевых (межотраслевых) профессиональных тарифных соглашениях определяется:

- размер тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии отрасли;

- отраслевая тарифная сетка (диапазон разрядов и межразрядные коэффициенты);

- особенности оплаты труда отдельных групп работников, отражающие производственную специфику отрасли;
- условия оплаты за тяжелые и вредные условия труда в отрасли;
- основные условия стимулирования труда работников;
- порядок индексации тарифных ставок и окладов работников в связи с ростом потребительских цен;
- перечень профессий рабочих и должностей служащих, требующих единых разрядов оплаты труда в соответствии с перечнем, предусмотренным в Региональном тарифном Соглашении;
- перечень Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, Квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных в установленном порядке, для тарификации остальных работ (работников) на предприятиях, в организациях и учреждениях всех отраслей экономики, независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности;
- нижняя граница удельного веса тарифа в заработной плате;
- меры по повышению заработной платы, совершенствованию организации оплаты, тарификации и нормирования труда.

В размер минимальной тарифной ставки рабочего не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные и социальные выплаты.

3.3. В территориальных соглашениях определяется:

- размер минимальной заработной платы на территории не ниже размеров, установленных настоящим Соглашением;
- перечень общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих, требующих единых разрядов оплаты труда, независимо от отраслевой принадлежности в соответствии с приложением 2 к настоящему Соглашению.

Тарификацию остальных работ (работников) на предприятиях, в организациях и учреждениях всех отраслей экономики, независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности, производить в соответствии с Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, Квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными в установленном порядке;

- порядок индексации тарифных ставок и окладов работников с учетом роста потребительских цен;

- нижняя граница удельного веса тарифа в заработной плате;

- меры по повышению заработной платы, совершенствованию организации оплаты, тарификации и нормирования труда.

3.4. В коллективных договорах конкретизируются условия оплаты труда, предусмотренные Областным трёхсторонним соглашением между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2011-2013 годы, отраслевыми (межотраслевыми), профессиональными и территориальными соглашениями:

- вид (форма), система оплаты труда, размеры окладов (тарифных ставок) для оплаты труда работников;

- минимальная месячная тарифная ставка работника, являющаяся основой для расчета соответствующих часовых и дневных ставок;

- соотношение размеров окладов (тарифных ставок) между отдельными категориями персонала;

- коэффициенты, используемые при дифференциации тарифной ставки первого разряда по группам видов производств и работ (для многоотраслевых предприятий);

- размеры и порядок выплаты доплат и надбавок;

- показатели и условия премирования работников;

- нижняя граница удельного веса тарифа в заработной плате;

- доля заработной платы в себестоимости продукции (для отраслей материального производства);

- перечень применяемых нормативных материалов по тарификации и нормированию труда;

- виды работ, по которым предусматривается введение новых или замена действующих норм труда;

- категории персонала, для которых вводятся пониженные нормы труда, и размеры их снижения;

- нормы труда в период освоения производства, размеры понижающих коэффициентов и сроки их введения;
- механизм индексации тарифных ставок (окладов) с учетом роста потребительских цен;
- сроки выплаты заработной платы;
- меры по погашению накопленной задолженности по заработной плате;
- виды, размеры и порядок выплаты компенсаций при задержке заработной платы;
- применяемые Единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами социального партнерства самостоятельно.

Приложение 1-1

к Региональному тарифному

соглашению Курганской

области на 2011 год

ЕДИНАЯ МЕЖОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА

(ЕМТС)

Единая межотраслевая тарифная сетка (ЕМТС) работников внебюджетной сферы представляет собой систему тарифных разрядов и их ступеней, а также тарифных коэффициентов, определяющих размеры ставок (окладов) для всех профессий, должностей и профессионально-квалификационных групп работников относительно тарифной ставки первого разряда 1 ступени.

Размеры тарифных ставок последующих разрядов и ступеней рассчитываются путем умножения тарифной ставки 1 разряда 1 ступени на соответствующий тарифный коэффициент ЕМТС.

Выравнивание оплаты труда работников сквозных профессий и должностей осуществляется на основе единого подхода сторон Регионального тарифного соглашения на 2011 год (приложение к Соглашению между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2011-2013 годы) к тарификации работников, осуществляемой в соответствии с Перечнем общеотраслевых (сквозных) профессий рабочих и должностей и диапазонов разрядов работников (приложение 2).

ЕДИНАЯ МЕЖОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА

Разряды	Ступени, тарифные коэффициенты					
	I	II	III	IV	V	VI
1	1,00	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10
2	1,10	1,12	1,14	1,16	1,18	1,20
3	1,23	1,26	1,29	1,32	1,35	1,38
4	1,40	1,44	1,48	1,52	1,56	1,60
5	1,62	1,67	1,72	1,77	1,82	1,87

6	1,91	1,97	2,03	2,09	2,15	2,21
7	2,27	2,33	2,39	2,45	2,51	2,57
8	2,64	2,71	2,78	2,85	2,92	2,99
9	3,07	3,17	3,27	3,37		
10	3,39	3,49	3,59	3,69		
11	3,78	3,88	3,98	4,08		
12	4,17	4,28	4,38	4,49		
13	4,60	4,71	4,81	4,92		
14	5,02	5,14	5,26	5,38		
15	5,52	5,92	6,35			
16	6,9	7,35	7,8			
17	8,3	8,8	9,30			
18	9,80	10,6	11,6			

В ЕМТС оплата труда дифференцирована по 18 разрядам, в каждом разряде - по 3-6 ступеням, которые предусматривают нарастание тарифных коэффициентов от низшей к высшей ступени. Ступени позволяют расширить возможности повышения оплаты труда работника в пределах одного тарифного разряда, учитывая профессиональное мастерство, сложность выполняемых работ, стаж работы по специальности. Они могут быть использованы организациями в целях стимулирования повышения квалификации работников, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качество выпускаемой продукции и выполнение производственных заданий.

Распределение категорий и должностей работников по квалификационным разрядам производится следующим образом:

Категории и должности работников	Разряды
1. Низкоквалифицированные рабочие, охрана	1-2
2. Рабочие средней квалификации, технические исполнители	3-8
3. Высококвалифицированные рабочие	5-8

4. Специалисты, ведущие специалисты	4-13
5. Руководители структурных подразделений, прорабы, мастера	3-14
6. Главные специалисты	13-17
7. Руководители организаций	15-18

Примечания:

1. Разряды заместителей руководителей организаций устанавливаются на 1-2 разряда ниже по сравнению с руководителями организации.

2. Привязку разрядов ЕМТС к действующим тарифно-квалификационным справочникам организации осуществляют самостоятельно.

3. При отнесении руководителей подразделений, специалистов, служащих к конкретным разрядам ЕМТС следует руководствоваться квалификационными требованиями к должностям, характеристиками общеотраслевых должностей, действующими должностными инструкциями.

4. В организациях, где принята бестарифная система организации заработной платы, ЕМТС рекомендуется использовать для определения и назначения месячных размеров тарифных ставок и должностных окладов.

5. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, виды премий и надбавок, размеры тарифных ставок (окладов) в организациях устанавливаются и закрепляются в коллективном договоре.

Приложение 2-1

к Региональному тарифному

соглашению Курганской

области на 2011 год

П Е Р Е Ч Е Н Ь

общеотраслевых (сквозных) профессий рабочих и должностей работников

Перечень общеотраслевых (сквозных) профессий рабочих

Диапазон разрядов

1. Аккумуляторщик 1-5
2. Бетонщик 1-5
3. Весовщик 1
4. Водитель автомобиля 4-8
5. Водитель погрузчика 2-6
6. Газосварщик 1-6
7. Гардеробщик 1
8. Грузчик 1-2
9. Дворник 1
10. Кладовщик 1-2
11. Кузнец 2-6
12. Курьер 1
13. Кочегар технологических печей 3-4
14. Каменщик 2-6
15. Лифтер 1-2
16. Лаборанты всех специальностей 2-6

17. Маляр 1-6
18. Машинист крана (крановщик) 2-6
19. Машинист крана автомобильного 4-6
20. Машинист (кочегар) котельной 2-6
21. Наладчик автоматических машин
и агрегатных станков 4-8
22. Наладчик автоматов и полуавтоматов 4-6
23. Наладчик сортировочных автоматов 4-5
24. Наладчик станков и манипуляторов с
программным управлением 4-8
25. Наладчик шлифовальных станков 4-6
26. Оператор котельной 2-6
27. Оператор связи 3-4
28. Оператор автоматических и полуавтоматических
линий, станков и установок 3-4
29. Оператор станков с программным управлением 2-5
30. Подсобный рабочий 1-2
31. Пирометрист 2-4
32. Плотник 2-6
33. Распределитель работ 2-4
34. Радиомеханик по обслуживанию и ремонту
радиотелевизионной аппаратуры 3-6
35. Сторож (вахтер) 1-2
36. Столяр 2-6
37. Светокопировщик 1-2

38. Сверловщик 2-5
39. Станочник широкого профиля 2-8
40. Строгальщик 2-6
41. Слесарь-инструментальщик 2-8
42. Слесарь-сантехник 2-6
43. Слесарь-ремонтник 2-8
44. Стropальщик 2-6
45. Транспортировщик 2-4
46. Телеграфист 2-4
47. Токарь 2-6
48. Такелажник 2-5
49. Тракторист 2-6
50. Уборщик территорий 1
51. Уборщик производственных и служебных помещений 1-2
52. Фрезеровщик 2-6
53. Штукатур 2-6
54. Шлифовщик 1-6
55. Электромеханик по лифтам 1-6
56. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2-6
57. Электрогазосварщик 2-6
58. Электросварщик ручной сварки 2-6
59. Электромонтер связи 1-6

Перечень общеотраслевых (сквозных) должностей работников

- 60. Технолог 6-13
- 61. Мастер участка (включая старшего) 6-11
- 62. Конструктор 6-13
- 63. Инженер 6-11
- 64. Программист 6-13
- 65. Электроник 6-13
- 66. Бухгалтер 5-11
- 67. Диспетчер (включая старшего) 4- 5
- 68. Кассир (включая старшего) 3- 4
- 69. Машинистка 3- 4
- 70. Стенографистка 4- 5
- 71. Экономист 6-11

Перечень общеотраслевых (сквозных) профессий и должностей работников и диапазон разрядов составлен в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих и должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденным постановлением Госстандарта России от 26.11.94 г. № 367 (с дополнениями и изменениями).

Приложение №2

Оплата и нормирование труда

3.1. С 1 января 2011 года минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, а также с учетом коэффициента инфляции в соответствующем субъекте России и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) (таблица № 1).

Таблица № 1

Рабочие I разряда, занятые	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР
на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	1,0
на верхолазных работах	1,24
на работах по строительству метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения:	
а) на подземных работах	1,83
I группа ставок	2,03
II группа ставок	
б) на открытых работах	1,32
обслуживание агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,16
в основных производственных цехах цементных заводов и основных цехах предприятий по производству асбестоцементных изделий	1,05
в организациях по добыче и переработке нерудных строительных материалов:	
- на подземных работах	1,50
- на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16
в организациях по добыче и обогащению асбеста и графита:	
- на подземных работах	1,75

- на открытых горных работах	1,33
- на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1,15
в организациях других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекольной и фарфорофаянсовой промышленности	1,0

Таким образом, минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда рассчитывается по следующей формуле:

$MPMTС = ПМ \times МК \times КИ \times КИ\text{нф}$, где

MPMTС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов,

ПМ - прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный в соответствующем субъекте Российской Федерации,

МК - межотраслевой коэффициент, указанный в таблице №1,

КИ – установленный п.3.1 настоящего Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2;

КИнф – коэффициент инфляции, установленный территориальными органами Росстата в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.2. Коэффициенты межотраслевых соотношений в таблице №1 приняты исходя из соотношения тарифных ставок рабочих различных отраслей в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17.09.1986 №1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введения новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства».

3.3. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих для рабочих последующих разрядов, занятых на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах, устанавливаются в коллективных договорах на основании нижеприведенных межразрядных тарифных коэффициентов по 8-ми разрядной сетке (таблица №2).

Таблица №2

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1	1,085	1,19	1,34	1,54	1,8	1,92	2,05

Приведенные тарифные коэффициенты рассчитаны на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 06.04.2007 № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы», Методических рекомендаций по определению размера средств на оплату труда в договорных

ценах и сметах на строительство и оплате труда работников строительномонтажных и ремонтно-строительных организаций (МДС83-1.99), утвержденных Госстроем России.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.4. В размер минимальной месячной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

3.5. В организациях, применяющих тарифные ставки других отраслей, а также во вспомогательных производствах минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается следующим образом: определяется отношение месячной минимальной тарифной ставки, предусмотренной схемой тарифных ставок в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17.09.1986 № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введения новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства», к месячной минимальной тарифной ставке рабочего, занятого на строительномонтажных и ремонтно-строительных работах, определенной указанным постановлением. Полученное соотношение умножается на минимальной размер месячной тарифной ставки, определенной настоящим Соглашением.

Таким образом, минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего, занятого в организации, применяющей тарифные ставки других отраслей либо занятого во вспомогательном производстве, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{МРМТС (2)} = \text{ММТС (ВС)} / \text{ММТС (СМ)} \times \text{МРМТС}, \text{ где}$$

МРМТС (2) - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в организации, применяющей ставки других отраслей либо занятого во вспомогательном производстве;

ММТС (ВС) - минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда, занятого в организации, применяющей ставки других отраслей либо занятого во вспомогательном производстве, в соответствии со схемами, установленными постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17.09.1986 № 1115;

ММТС (СМ) - минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда, занятого на строительномонтажных и ремонтно-строительных работах, в соответствии со схемами, установленными постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17.09.1986 № 1115;

МРМТС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, рассчитанная в соответствии с формулой, приведенной в п.3.1. настоящего Соглашения.

3.6. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке

рабочих должна составлять не менее 65%.

3.7. При использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда работнику гарантируется выплата минимального размера оплаты труда предусмотренного настоящим Соглашением. В таком случае минимальный размер оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$MPOТ_{бт} = ПМ \times КИ$, где

$MPOТ_{бт}$ – минимальный размер оплаты труда работника в организации, использующей бестарифную систему оплаты труда;

ПМ - прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный в соответствующем субъекте Российской Федерации;

КИ – установленный п.3.1 настоящего Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2.

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

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

Уровень оплаты труда при расчете договорных цен на строительство объектов за счет бюджетных средств должен быть не ниже средней фактической оплаты труда в регионе работников, занятых в строительстве при других источниках его финансирования.

3.9. В соответствии с положениями гражданского законодательства подрядчик и заказчик вправе самостоятельно, по согласованным расчетам, определять размер средств на оплату труда работников, занятых в основной деятельности, в свободных (договорных) ценах на строительную продукцию (работы, услуги), но не ниже размеров, предусмотренных настоящим Соглашением. При этом рекомендуется закреплять долю оплаты труда в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) в размере не ниже 20-22%.

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

Рекомендуется фиксировать среднюю заработную плату рабочих в организации на уровне не ниже пятикратной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.10. 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), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

При этом в коллективных договорах рекомендуется закреплять повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в размере 8-24% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.11. Для работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, размеры возмещения командировочных расходов определяются постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Для работников других организаций размеры командировочных расходов регулируются ст.168 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Порядок и размеры расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Рекомендуется устанавливать суточные в размере 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации.

3.12. Подвижной характер работ - разновидность служебных поездок работников, постоянная работа которых осуществляется в пути.

Подвижной характер работ в строительстве предусматривает частую передислокацию организации (перемещение работников) или их оторванность от постоянного места жительства.

Работникам при подвижном характере работ в обязательном порядке возмещаются следующие расходы:

- по проезду;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, проведенные работниками с разрешения или ведома работодателя;

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных с подвижным характером работ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Суточные за подвижной характер работы рекомендуется исчислять в следующих процентах к месячным тарифным ставкам (должностным окладам):

- а) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области – 40%;
- б) в других районах Российской Федерации – 30%.

При этом суточные за подвижной характер работы должны составлять не более размера суточных, выплачиваемых работникам при командировках.

3.13. Разъездной характер работ в строительстве предусматривает выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места

размещения организации, в связи с чем работники осуществляют поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места работы на объекте и обратно.

Работникам при разъездном характере работ в обязательном порядке возмещаются следующие расходы:

- суточные;
- по проезду (если они имеют место);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных с разъездным характером работ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В случаях, когда поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы на объекте и обратно за день составляют не менее трех часов, в коллективных договорах и локальных нормативных актах суточные за разъездной характер работы рекомендуется устанавливать в размере до 20% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 50% нормы суточных, выплачиваемых при командировках, а при поездках длительностью не менее двух часов – до 15% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 40% нормы суточных, выплачиваемых при командировках.

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

3.15. Надбавка за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых Постановлением Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета».

Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, в коллективных договорах, трудовых договорах и локальных нормативных актах рекомендуется устанавливать надбавку за вахтовый метод работы в размере 75% месячной тарифной ставки (оклада).

Размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренный работникам организаций за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации.

3.16. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме устанавливаются в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену. Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный Трудовым кодексом РФ.

3.17. Работодателям рекомендуется устанавливать размер средств на премирование работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в соответствии с приложением к письму Минтруда СССР №1336-ВК и Госстроя СССР №1-Д от 10.10.1991 «Размеры средств на премирование за ввод в действие в срок объектов в процентах от сметной стоимости выполненных строительно-монтажных работ».

3.18. Работодателям рекомендуется устанавливать надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство в следующих размерах:

- для рабочих III разряда - до 12%;
- «- IV разряда - до 16%;
- «- V разряда - до 20%;
- «- VI и более высоких разрядов - до 24 % месячной тарифной ставки (должностного оклада)

3.19. Работодателям рекомендуется ежегодно выплачивать работникам вознаграждение за выслугу лет в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 0,6;
- «- от 3 до 5 лет – 0,8;
- «- от 5 до 10 лет – 1;
- «- от 10 до 15 лет – 1,2;
- «-свыше 15 лет – 1,5 месячной тарифной ставки (должностного оклада).

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

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

3.22. В случаях, когда у организации отсутствуют финансовые возможности для выполнения условий настоящего Соглашения, связанных с оплатой труда работников, работодателю совместно с профсоюзной организацией рекомендуется разработать поэтапный план реализации Соглашения, который следует закрепить в коллективном договоре.