

РУКОВОДСТВО

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

31 марта 2021 г.

Содержание:

О руководстве.....	2
1. Что такое Генеральное соглашение	3
1.1. Общие положения	3
1.2. Национальное регулирование	3
1.3. Первый год действия Генерального соглашения	5
2. Срок действия генерального соглашения.....	6
3. На каких работодателей распространяется Генеральное соглашение.....	7
3.1. Общие положения	7
3.1. Работодатели, направляющие работников в Латвию	9
5. Предусмотренная в Генеральном соглашении оплата труда	12
5.1. Минимальная заработная плата в рамках нормального рабочего времени	12
5.2. Минимальная заработная плата в рамках неполного рабочего времени.....	13
5.3. Минимальная заработная плата для учащихся	14
5.4. Минимальная заработная плата для лиц младше 18 лет	14
5.5. Доплата за сверхурочную работу	15
5.6. Доплата за образование	16
6. Суммарное рабочее время.....	18
6.1. Суммарное неполное рабочее время	18
6.2. Отчетный период суммарного рабочего времени.....	18
6.3. Минимальная заработная плата в рамках суммарного рабочего времени	20
7.1. Микропредприятия	21
7.2. Самозанятые лица	21
8. Контроль соблюдения Генерального соглашения	22
Контактная информация:	22

О руководстве

Для упрощения и разъяснения внедрения и практического применения ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ (далее - Генеральное соглашение), Комитет сторон Генерального соглашения (далее - Комитет), в ноябре 2019 года разработал руководство. В руководстве обобщено правовое регулирование Генерального соглашения, даны пояснения и практические примеры его применения.

Генеральное соглашение действует в течение неполных полутора лет. За это время входящие в состав Комитета организации работодателей и работников, каждая в отдельности и все вместе, ответили на множество вопросов относительно применения Генерального соглашения.

Принимая во внимание часто задаваемые вопросы, в марте 2021 года Комитет дополнил руководство ответами на них, а также первыми наблюдениями и отзывами о влиянии Генерального соглашения.

Руководство - это «живой инструмент», поэтому Комитет предусмотрел и в дальнейшем постоянно дополнять его новыми примерами и пояснениями.

1. Что такое Генеральное соглашение

1.1. Общие положения

Генеральное соглашение - это коллективный договор между организациями работодателей и профсоюзами работников - соглашение о минимальных условиях во всей отрасли. Государство не может детально регулировать все вопросы в каждой отрасли. Также нецелесообразно, если для всех отраслей предусмотрены одинаковые правила и стандарты, поскольку отрасли различаются с учетом аспектов оплаты труда, продуктивности, технологий, доступности рабочей силы, соответствия требований. В связи с этим, Генеральное соглашение является отличной возможностью для социальных партнеров, не дожидаясь правового регулирования со стороны государства, самим устанавливать адаптированные к отрасли и приемлемые для себя условия. Это важный инструмент в регулировании экономической деятельности отрасли. Оно позволяет двум игрокам в экономике - работодателю и работнику - договориться о существенных аспектах в своей отрасли - оплате труда, правовом регулировании трудовых отношений, рабочем времени, производственных процессах, квалификации работников, обучении и т.д.

Право вести переговоры о заключении коллективного договора (генерального соглашения) являются международно признанным основным правом. Оно закреплено в конвенциях, принятых Международной организацией труда (МОТ): № 87 «О защите прав и свобод ассоциаций при объединении в организации»; № 98 «О праве на объединение в организации и заключении коллективных договоров»; № 154 «О поддержке коллективных переговоров»; № 135 «О представителях работников»; и в рекомендациях SDO; № 91 «Рекомендации по коллективным договорам»; № 163 «О содействии коллективным переговорам».

Право на ведение переговоров о заключении коллективного договора также закреплено в статье 11 Европейской Конвенции по правам человека, статье 6 Европейской Социальной хартии и статье 28 Хартии основных прав Европейского Союза¹

1.2. Национальное регулирование

На национальном уровне уже 15 февраля 1922 года Латвийское Конституционное собрание определило право на коллективный договор, закрепив его в статье 108 Конституции Латвийской Республики «Работающие имеют право на коллективный договор, а также право на забастовку. Государство защищает свободу профсоюзов». Содержание, стороны, порядок заключения и внесения изменений коллективного договора регулирует Закон о труде Латвийской

¹ Право на ведение коллективных переговоров в Международных организациях труда и заключениях Европейского суда по правам человека. Мицкевича (Прейс) N, LBAS, 2014.

Республики.

Статья 18 Закона о труде Латвии предусматривает два вида коллективных трудовых договоров - такие, которые имеют обязательную силу только для подписавших их сторон, и такие, которые являются общеобязательными для всех работодателей в соответствующей отрасли или регионе. Часть четвертая статьи 18 Закона о труде предусматривает обязательный для всех коллективный трудовой договор, который могут заключить работодатели, организация работодателей с профсоюзом отрасли.

Чтобы Генеральное соглашение или коллективный отраслевой договор, которым определяется минимальная оплата труда в строительной отрасли, стал обязательным для всех работодателей отрасли, обе его стороны должны соответствовать определенным критериям.

Сторона профсоюза, заключающая генеральное соглашение, должна быть объединением профсоюзов, объединяющим наибольшее количество работающих в стране, или профсоюзом, входящим в объединение, которое объединяет наибольшее количество работающих в стране.

Латвийский союз свободных профсоюзов (ЛССП) является крупнейшим профсоюзным объединением в стране, в свою очередь, Латвийский профсоюз строительной отрасли (ЛПСО) является членской организацией этого объединения.

Сторона работодателей, а именно работодатели, группа работодателей, организация работодателей или объединение организаций работодателей, заключающая генеральное соглашение, должна соответствовать одному из двух критериев:

- в них должно быть занято более 50 процентов работников отрасли, или
- их товарный оборот или объем услуг должен составлять более 50 процентов от товарного оборота или объема услуг отрасли.

Это генеральное соглашение подписали 313 строительных предприятий, на долю которых приходится более 50 процентов оборота отрасли. А именно, с общим оборотом в 2016 году 727 560 276 евро или 51,02 процента оборота отрасли, а в 2017 году 974 351 587 евро или 56,13 процента оборота отрасли.

Стороны, подписавшие Генеральное соглашение, соответствуют выше упомянутым критериям, поэтому оно является обязательным для всех работодателей отрасли.

Преимущества для занятых в строительной отрасли:

- повышение минимальной заработной платы до 780 евро (брутто) в месяц, что по расчетам 2019 года положительно повлияло на более чем 30 тысяч работающих в отрасли;
- ежемесячная доплата за образование в размере 5 процентов (39 евро), если полученное образование соответствует выполняемой работе;

- повышенные социальные гарантии в случае нетрудоспособности, выхода на пенсию, принимая во внимание увеличенную оплату труда;

Преимущества для предпринимателей строительной отрасли:

- добросовестная конкуренция в строительной отрасли с учетом минимальной заработной платы, применяемой всеми работодателями;
- повышение конкурентоспособности;
- удержание квалифицированных работников и привлечение новых работников благодаря увеличению оплаты труда;
- отчетный период суммарного рабочего времени 6 месяцев;
- размер доплаты за сверхурочную работу работников в размере 50 процентов от почасовой ставки.

1.3. Первый год действия Генерального соглашения

Генеральное соглашение вступило в силу менее полутора лет назад, и уже наблюдаются положительные тенденции в повышении заработной платы.

Благодаря информации, предоставленной Государственной службой доходов, о рабочих местах на предприятиях строительной отрасли (Обобщающий код 2 редакции NACE 41, 42 и 43), Комитет оценил данные о занятых отрасли, что соответствует приложению 1 к Генеральному соглашению, и сделал вывод, что наблюдаются положительные тенденции в повышении заработной платы, особенно среди занятых в 9-ой основной группе классификатора профессий.

Например, сравнивая оплату труда занятого в строительстве в 9-ой основной группе классификатора профессий, средняя заработная плата в стране в течение первых 10 месяцев 2019 года (до вступления в силу Генерального соглашения) отличается от последних 2 месяцев 2019 года в сторону повышения на 4 процента, а в Латгальском регионе - на 7 процентов. В свою очередь, сравнивая данные за последние 2 месяца 2019 года с данными первых 9 месяцев 2020 года, повышение заработной платы по стране составляет 10 процентов, а в Латгальском регионе - 18 процентов.

Была достигнута цель Комитета повысить размер оплаты труда работников строительной отрасли, особенно в отношении низкооплачиваемых профессий, потенциально: уменьшить удельный вес теневой экономики, повысить размер налогов и взносов, увеличить размер государственного социального обеспечения работников и обеспечить более честную конкуренцию среди работодателей.

2. Срок действия генерального соглашения

При подписании Генерального соглашения стороны определили, что оно вступает в силу в течение 6 месяцев после публикации Генерального соглашения в официальном издании «Latvijas Vēstnesis». 3 мая 2019 года Генеральное соглашение было опубликовано в официальном издании «Latvijas Vēstnesis». (<https://www.vestnesis.lv/op/2019/88.DA1>). Кроме того, 3 июля 2019 года в официальном издании «Latvijas Vēstnesis» опубликованы Изменения в Генеральном соглашении строительной отрасли (<https://www.vestnesis.lv/op/2019/133.DA1>) и 2 августа 2019 года в официальном издании «Latvijas Vēstnesis» опубликованы Изменения в Генеральном соглашении строительной отрасли (<https://www.vestnesis.lv/op/2019/156.DA1>).

Генеральное соглашение и изменения в нем вступили в силу 3 ноября 2019 года.

Генеральное соглашение предусматривало переходный период продолжительностью 6 месяцев со дня вступления в силу Генерального соглашения. Работодатели имеют право в течение 6 месяцев после вступления в силу Генерального соглашения в рамках нормального рабочего времени выплачивать заработную плату в размере не менее 650 *евро* (брутто) в месяц, что соответствует минимальной почасовой ставке 3,89 *евро (брутто)*. Важно отметить, что при применении пониженной часовой ставки, отчетный период суммарного времени составлял 3 месяца.

Условия Генерального соглашения предусматривают, что оно действует с 3 ноября 2019 года по 31 декабря 2025 года.

Если одна из сторон в течение 3 (трех) месяцев до упомянутого срока не уведомила о прекращении его действия, Генеральное соглашение продлевается на каждый следующий срок продолжительностью 6 лет.

Условия Генерального соглашения также предусматривают, что оно не может быть прекращено в одностороннем порядке, и оно может быть прекращено по соглашению сторон.

Если размер определенной в рамках Генерального соглашения минимальной заработной платы или почасовой ставки не соответствуют критерию, упомянутому в части третьей статьи 68 Закона о труде, вносятся соответствующие изменения для выполнения этих критериев. Если Генеральное соглашение не меняется, оно теряет силу через год со дня наступления несоответствия.

3. На каких работодателей распространяется Генеральное соглашение

3.1. Общие положения

Генеральное соглашение после вступления в силу является обязательным для всех работодателей строительной отрасли, независимо от того, подписал коммерсант Генеральное соглашение или нет.

Генеральное соглашение относится к коммерсантам, которые занимаются хозяйственной деятельностью в строительной сфере (независимо от того, зарегистрировал ли работодатель строительство как вид хозяйственной деятельности) и на основании трудового договора занят как минимум один работник. Хозяйственная деятельность в строительной сфере включает в себя действия, включенные в регулу (ЕК) № 1893/2006 Европейского Парламента и Совета Европы от 20 декабря 2006 года, которой создана 2-ая редакция статистической классификации хозяйственной деятельности NACE, а также изменена регула Совета (ЕЕК) № 3037/90 и различные регулы ЕК об особых сферах статистики в разделах 41, 42 и 43 части F. В частности, оно относится к следующим видам деятельности:

41 Строительство зданий

- 41.1 Разработка строительных проектов
- 41.10. Разработка строительных проектов
- 41.2. Строительство жилых и нежилых зданий
- 41.20. Строительство жилых и нежилых зданий

42 Инженерное строительство

- 42.1 Строительство автомобильных и железных дорог
- 42.11 Строительство дорог и магистралей
- 42.12 Строительство железных дорог и метрополитена
- 42.13 Строительство мостов и тоннелей

- 42.2 Строительство объектов инфраструктуры городского хозяйства
- 42.21 Строительство систем водопровода
- 42.22 Строительство систем электроснабжения и телекоммуникаций
- 42.9 Прочее инженерное строительство
- 42.91 Строительство гидротехнических объектов
- 42.99 Неклассифицированное инженерное строительство

43. Специальные строительные работы

- 43.1 Снос зданий и подготовка строительной площадки
- 43.11 Снос зданий
- 43.12 Подготовка строительной площадки
- 43.13 Разведывательное бурение
- 43.2 Электромонтаж, установка трубопровода и другие подобные действия
- 43.21 Электромонтаж
- 43.22 Установка трубопровода, систем отопления и кондиционирования
- 43.29 Монтаж иных инженерных сетей
- 43.3 Завершение строительных работ
- 43.31 Штукатурные работы
- 43.32 Столярные работы
- 43.33 Отделка пола и стен
- 43.34 Малярные и стекольные работы
- 43.39 Другие операции по завершению строительных работ
- 43.9 Другие специализированные строительные работы
- 43.91 Кровельные работы
- 43.99 Неклассифицированные специальные строительные работы

Например, работодатель, выполняя работы по прокладке кабеля, устанавливает оборудование пожарной сигнализации и оборудование системы сигнализации в строительной отрасли, поскольку описание упомянутых действий соответствует виду хозяйственной деятельности в соответствии с НАСЕ F 43.21 «Оборудование электростанции».

Например, работодатель при проведении ремонтных работ – отделочных

работ, работ остеклению, штукатурных работ, работ по покраске полов и стен или других работ с другими материалами, например, паркет, ковровое покрытие, обои и др., а также работы по шлифовке полов, отделочные строительные работы, звукоизоляционные работы, работы по очистке фасадов и др. - осуществляет хозяйственную деятельность в строительной отрасли, поскольку описание упомянутых работ соответствует виду хозяйственной деятельности в соответствии с NACE F 43 «Специализированные строительные работы».

3.1. Работодатели, направляющие работников в Латвию

Генеральное соглашение является обязательным также для зарубежных работодателей, которые занимают работников в Латвии для оказания услуг в сфере строительства. Иностранному работодателю должен обеспечить, чтобы в период времени, в который занятый работник выполняет работу в Латвии, он получал оплату труда в размере, не менее установленного в Генеральном соглашении, включая доплату за сверхурочную работу, а также доплату за образование.

Например, латвийское строительное предприятие LV заключает договор об оказании услуг с болгарским строительным предприятием BG о проведении электромонтажных работ на строительном объекте, на котором LV является главным строительным подрядчиком. Чтобы выполнить упомянутые в договоре об оказании услуг работы, BG направляет в Латвию 5 работников на 2 месяца. BG несет ответственность за то, чтобы за 2 месяца, в течение которых работники GB проработали в Латвии, дополнительно к установленному в части первой статьи 141 Закона о труде, получили:

[1] Минимальную заработную плату 780 евро x 2 месяца = 1560 евро;

[2] Доплату за сверхурочную работу, если работники работали сверхурочно;

[3] Доплату за образование 5 процентов x 2 месяца = 78 евро.

В случае, если оплата труда работников BG в Болгарии выше определенной Генеральным соглашением минимальной заработной платы, следует применять более благоприятные для работников нормы, и работники BG должны получать оплату труда в большем размере, а именно, определенную им в трудовом договоре оплату труда.

4. На каких работников распространяется Генеральное соглашение

Генеральное соглашение предусматривает два **обязательных** критерия для применения Генерального соглашения к работникам.

Критерий 1: работников занимает работодатель, который «осуществляет хозяйственную деятельность в сфере строительства» на территории Латвии.

Критерий 2: «работников занимают для выполнения работ, связанных со строительной отраслью (NACE F). Это означает, что занятость работника должно соответствовать как минимум одному из следующих признаков:

- *Работник занят в одной из профессий строительной отрасли, упомянутых в приложении 1 к Генеральному соглашению;*
- *Работник выполняет строительные работы на строительной площадке для выполнения строительного договора, кроме случаев, если обязанности работника напрямую не связаны с выполнением строительных работ (например, охранники, уборщики, дворники, бухгалтеры);*
- *Работник выполняет работы на строительной площадке для выполнения строительного договора в пользу и под руководством получателя услуги по предоставлению рабочей силы, кроме случаев, если рабочие обязанности напрямую не связаны с выполнением строительных работ (например, охранники, уборщики, дворники, бухгалтеры).*

Целью Генерального соглашения является охват также тех работников, которые работают на строительной площадке, но их профессия не включена в приложение 1 к Генеральному соглашению.

Возможно, экономическая активность работодателя связана одновременно с двумя или несколькими отраслями, например, со строительством и энергетикой или телекоммуникациями. В этом случае предусмотренная в Генеральном соглашении оплата труда применяется только к фактически отработанному работником времени, когда он был занят в соответствии с видом хозяйственной деятельности в строительной сфере.

Например, у работодателя (который, среди прочего, зарегистрировал деятельность в строительстве в соответствии с NACE - соответствует критерию 1) занят работник, который упомянут в приложении 1 к Генеральному соглашению, но он работает в других отраслях, которые ни прямо, ни косвенно не связаны со строительством (например, Водитель грузового автомобиля перевозит бытовые сточные воды), то Генеральное соглашение не должно применяться, поскольку работник не соответствует критерию 2.

В свою очередь, если этот же работник в течение нескольких часов возит на строительную площадку песок, соответственно, выполняет работы в рамках

строительного договора и соответствует критерию 2, то работнику выплачивают оплату труда в соответствии с Генеральным соглашением за период, в который он выполняет работы, связанные со строительством. Важно добавить, что работодатель должен доказать, обосновать, что работник действительно не работал в сферах, упомянутых в пункте 1.2, в случае контроля или индивидуального правового спора.

В случаях, когда профессия работника не включена в указанный в приложении 1 Генерального соглашения перечень профессий, но работник выполняет работы на строительной площадке, важно оценить, выполняет ли работник непосредственно работу для выполнения строительного договора. Например, важно отделить поставщиков, которые поставляют на строительную площадку материалы, товары и тому подобное, но не вводят их в строительство, от тех поставщиков, которые поставляют строительные материалы и внедряет или монтирует их в строительство. При оценке каждой ситуации, необходимо оценить, ведется ли работа на строительном объекте и связана ли работа напрямую с выполнением строительных работ. Поэтому в Генеральном соглашении в качестве примеров указаны дворники, бухгалтеры и охранники, которые могут находиться на строительной площадке, но не считаются теми, кто непосредственно выполняет работы для выполнения строительного договора. Упомянутые профессии являются лишь примерами и каждый случай необходимо оценивать индивидуально, принимая во внимание упомянутые критерии и признаки.

Например, в период, когда СПЕЦИАЛИСТ по охране труда (профессия не включена в список приложения 1) работает на строительной площадке, оценивая риски рабочей среды, проводя инструктажи и т.д., он работает, выполняя строительный договор. В этом случае Специалист по охране труда входит в сферу действия Генерального соглашения, поскольку он является лицом, нанятым главным подрядчиком или заказчиком строительных работ, или же лицом, нанятым для выполнения строительных работ.

Например, если работник лишь доставляет окна на строительную площадку, он не считается работником на строительной площадке. В свою очередь, если договор предусматривает как поставку, так и монтаж окон, работник, осуществляющий монтаж окон, считается лицом, работающим на строительной площадке, и попадает под Генеральное соглашение.

Например, если работник убирает помещения вручную или с использованием очистной техники, моет полы, окна и рамы (скорее всего, как Уборщик), он не считается лицом, работающим на строительной площадке. В свою очередь, если этот же работник выполняет уборку территории строительной площадки, убирает строительный мусор (скорее всего, как Строительный РАБОТНИК или Ремонтный РАБОТНИК), он считается лицом, работающим на строительной площадке, и попадает под Генеральное соглашение.

5. Предусмотренная в Генеральном соглашении оплата труда

5.1. Минимальная заработная плата в рамках нормального рабочего времени

Генеральное соглашение предусматривает решение вопросов о минимальной заработной плате для неполного рабочего времени и нормального рабочего времени. В случае неполного рабочего времени оплата труда не должна быть меньше минимальной почасовой ставки - 4,67 евро (брутто), в свою очередь, в рамках нормального рабочего времени - ниже минимальной месячной заработной платы - 780,00 евро (брутто).

В соответствии с Законом о труде, рабочий день работника в рамках нормального рабочего времени не может превышать восемь часов, а рабочая неделя в рамках нормального рабочего времени - 40 часов. В связи с этим, минимальная заработная плата занятого в строительстве в рамках нормального рабочего времени составляет 780 евро (брутто).

Например, если работнику в трудовом договоре установлено нормальное рабочее время и заработная плата составляет 780 евро в месяц, то он получит такую же заработную плату как в апреле 2021 года, когда в рамках нормального рабочего времени необходимо отработать 158 часов, так и в сентябре 2021 года, когда в рамках нормального рабочего времени надо отработать 176 часов.

В месяц, когда количество рабочих часов меньше среднего количества рабочих часов в месяц, заработная плата работникам, у которых договорная система с оплатой минимальной почасовой ставки и которые отработали все определенные в месяц рабочие часы, определяется в размере минимальной месячной заработной платы, увеличивая рассчитанную заработную плату на разницу между рассчитанной заработной платой и минимальной месячной заработной платой.

Например, в апреле 2021 года 158 часов нормального рабочего времени. В трудовом договоре определено нормальное рабочее время и записана не месячная заработная плата (780 евро), а почасовая ставка 4,67 евро. Если отработаны все определенные в месяце рабочие часы (158 часов X 4,67 евро/час = 737,86 евро), то заработная плата определяется в размере минимальной месячной заработной платы (780 евро), увеличивая рассчитанную заработную плату на разницу (780-737,86=42,14 евро) между рассчитанной заработной платой (737,86) и минимальной месячной заработной платой.

Определяя в трудовом договоре оплату труда в рамках нормального рабочего времени, работодатель считается с тем, что работник под его руководством и по его заданию будет работать все определенные в месяце часы нормального рабочего времени, в свою очередь, занятый в строительстве рассчитывает, что в

конце месяца получит оговоренную месячную заработную плату.

Существуют объективные ситуации, например, когда трудовые отношения были начаты или закончены в середине месяца, при которых работник не может отработать все установленные часы нормального месячного рабочего времени.

В таких ситуациях занятому в строительстве выплачивают заработную плату пропорционально отработанному времени в конкретный месяц в соответствии с рассчитанной почасовой ставкой заработной платы. В 2021 году пять месяцев, в которых, разделив определенную в строительстве минимальную месячную заработную плату в рамках нормального рабочего времени (780 евро) на количество рабочих часов в соответствующем месяце, рассчитанная почасовая ставка заработной платы, может быть меньше 4,67 евро/час.

Например, работодатель 5 октября 2021 года принимает на работу занятого в строительстве. В трудовом договоре определено нормальное рабочее время с заработной платой 780 евро в месяц. В конце месяца занятый в строительстве отработал 152 часа из 168 часов в рамках нормального рабочего времени. В этом случае занятый в строительстве по объективным причинам не мог отработать 168 часов, по этой причине месячная заработная плата выплачивается пропорционально ($180/168=4,64$ евро/час) отработанным часам ($4,64 \times 152 = 705$ евро),

5.2. Минимальная заработная плата в рамках неполного рабочего времени

Генеральное соглашение предусматривает решение для минимальной заработной платы в случае неполного рабочего времени и нормального рабочего времени. В случае неполного рабочего времени нельзя платить меньше минимальной почасовой ставки - 4,67 евро, в свою очередь, в рамках нормального рабочего времени - не менее минимальной месячной заработной платы - 780,00 евро.

Порядок расчета заработной платы работников не меняется и, согласно условиям Закона о труде, если работник работает неполное рабочее время, заработная плата рассчитывается пропорционально количеству отработанных часов, принимая во внимание определенный в Генеральном соглашении тариф минимальной почасовой ставки.

Например, если в трудовом договоре работника определено неполное рабочее время 80 часов в месяц и почасовая ставка 4,67 евро, то его минимальная заработная плата за отработанные 80 часов как в апреле 2021 года, так и в сентябре 2021 года будет 373,6 евро.

Например, в апреле 2021 года 158 часов нормального рабочего времени. В трудовом договоре определено неполное рабочее время 80 часов в месяц и почасовая ставка 4,67 евро. Если работодатель и работник в письменном виде договорились о большем рабочем времени, и это рабочее время достигает всех определенных в месяце (158 часов) часов нормального рабочего времени, то

заработная плата не может быть меньше минимальной месячной заработной платы в рамках нормального рабочего времени (780 евро). Рассчитанную заработную плату необходимо увеличить на разницу (780-737,86=42,14 евро) между рассчитанной заработной платой (737,86 евро) и минимальной месячной заработной платой.

5.3. Минимальная заработная плата для учащихся

В соответствии с пунктом 2.6. Генерального соглашения, к заработной плате занятого в строительстве, который осваивает профессию (стажер), в течение 6 месяцев с момента заключения договора может быть применен коэффициент 0,7.

Пункт 2.6. Генерального соглашения нацелен на работников, которые приняты на работу еще во время учебного процесса, например, на стажеров. Целью такого условия является поддержка учащихся на рынке труда, одновременно предоставляя возможность работодателю на начальном этапе платить пониженную заработную плату, пока учащийся не станет полноценным, более продуктивным работником. В то же время данный пункт не ущемляет право работодателя платить учащемуся работнику более высокую заработную плату. Этот пункт предусматривает право, а не обязанность предприятия применять такой коэффициент, и у каждого предприятия есть возможность ввести программу мотивации для работников по своему усмотрению.

Следует учитывать, что при применении определенного в пункте 2.6. Генерального соглашения коэффициента 0,7, доплата за сверхурочную работу должна быть выплачена в размере 100 процентов от установленной заработной платы.

5.4. Минимальная заработная плата для лиц младше 18 лет

Условия Генерального соглашения не меняют определенные в Законе о труде и в других нормативных актах требования в отношении занятости несовершеннолетних лиц. Если, учитывая условия уже действующих нормативных актов, несовершеннолетнее лицо занято в качестве исполнителя работ, связанных со строительной отраслью (см. пункт 3 данного руководства), то оно считается занятым в строительстве, и к нему относится минимальная почасовая ставка 4,67 евро/час и минимальная месячная заработная плата 780 евро, если в неделю отработано 35 часов.

Следует помнить, что до начала трудовых отношений, работодатель должен убедиться в соответствии части четвертой статьи 37 Закона о труде и вытекающим из нее Правилам КМ № 206 «Правила о работах, в которых запрещено занимать подростков, и исключения, когда занятость в таких работах разрешена в соответствии с профессиональным образованием подростка». Среди упомянутых в первом приложении к Правилам КМ № 206 работ, в которых

запрещено занимать подростков, упомянуты, например:

- Работа, которая напрямую связана с переносом или перемещением тяжестей, если их вес превышает 10 кг (для мальчиков) и 4 кг (для девочек).
- Работа, которая напрямую связана со сносом различных объектов и строений.
- Работа, которая напрямую связана с монтажом различных конструкций (например, монтаж металлических, железобетонных конструкций).
- Работа, которая напрямую связана с обработкой древесины дисковой пилой или ленточной пилой и фрезой, кроме случаев, если у подростка есть соответствующая специальность и квалификация.
- Работа, которая напрямую связана с обработкой камня.
- Работа, при выполнении которой возможно падение исполнителя с высоты более полутора метров.

5.5. Доплата за сверхурочную работу

После вступления в силу Генерального соглашения, в соответствии с пунктом 2.3. занятым в строительстве за сверхурочную работу работодатель определяет доплату в размере не менее 50 процентов от установленной заработной платы, в свою очередь, если установлена аккордная заработная плата - в размере не менее 50 процентов от расценки на аккордную работу за объем выполненной работы.

В соответствии с частью третьей статьи 68 Закона о труде «Генеральным соглашением, которое заключено в соответствии с частью четвертой настоящего закона и предусматривает существенное повышение определенной государством минимальной заработной платы или почасовой ставки в размере минимум 50 процентов выше определенной государством минимальной заработной платы, размер доплаты за сверхурочную работу может быть назначен меньше упомянутого в части первой этой статьи, но не менее чем в размере 50 процентов от установленной для работника почасовой ставки заработной платы, при этом, если установлена аккордная заработная плата - в размере не менее 50 процентов от определенной расценки аккордной работы за объем сделанной работы.»

Например, в апреле 2021 года, в котором 158 часов в рамках нормального рабочего времени, занятый, Водитель грузового автомобиля перевозил песок на строительную площадку 166 часов, соответственно, в апреле было отработано 8 сверхурочных часов, за которые должна быть получена доплата в размере не менее 50 процентов от заработной платы.

Если государство определяет минимальную заработную плату или часовую ставку в таком размере, что размер определенной в рамках Генерального

соглашения заработной платы или часовой ставки больше не соответствует критериям, упомянутым в части третьей статьи 68 Закона о труде - размер минимальной заработной платы или часовой ставки как минимум на 50 процентов выше определенной государством минимальной заработной платы или часовой ставки, и в Генеральное соглашение не вносятся поправки для устранения такого несоблюдения, оно теряет силу через год после даты возникновения несоответствия.

Например, если в 2023 году определенная в стране минимальная заработная плата составляет 600 евро, размер минимальной заработной платы, установленной Генеральным соглашением, должен быть пересмотрен и изменен, или Генеральное соглашение утратит силу через год после даты возникновения несоответствия.

5.6. Доплата за образование

Пункт 2.4. Генерального соглашения предусматривает доплату работнику в размере 5 процентов в соответствии с применяемой в отрасли минимальной месячной заработной платой, если он получил образование, соответствующее его профессии, что подтверждает документ об образовании, выданный профессиональным или высшим учебным заведением.

Целью включенной в Генеральное соглашение доплаты является мотивация работников к получению образования, необходимого для выполнения рабочих обязанностей. Особенно это относится к работникам, не имеющим признанной квалификации в строительной отрасли.

Генеральное соглашение определяет обязанность работодателя платить квалифицированным работникам минимальную оплату труда в размере 819 евро.

Важно, что размер доплаты рассчитывается не от заработной платы конкретного работника, а от определенной в Генеральном соглашении минимальной месячной заработной платы (780 евро) или почасовой ставки (4,67 евро). Размер доплаты составляет 39 евро (брутто) в месяц или 0,23 евро/час (брутто).

Важно различать образование, необходимое для выполнения определенной работы, от образования, которое не связано напрямую с выполнением должностных обязанностей. В настоящее время в стране нет единого регистра, который устанавливал бы, каким профессиям соответствует конкретное полученное образование, поэтому работодатель на основании должностного описания и выполняемой работы оценивает, соответствуют ли представленные документы об образовании и полученное образование выполняемой работе. Работодатель должен обосновать отказ в выплате доплаты, если такой запрос поступил от работника.

Например, электрику, который на строительной площадке выполняет электромонтажные работы и имеет соответствующую квалификацию или соответствующее высшее образование инженера электроники и телекоммуникаций, работодатель должен платить надбавку в размере 5 процентов от заработной платы.

Например, если работник, который занят как электрик, имеет документ об образовании по специальности сварщика, выданный профессиональным или высшим учебным заведением, ему не надо платить надбавку в размере 5 процентов, поскольку образование сварщика напрямую не связано с выполнением обязанностей электрика.

Например, если водитель Грузового автомобиля имеет водительское удостоверение, необходимое ему для выполнения работы, но оно не является документом об образовании, выданным профессиональным или высшим учебным заведением, ему также не надо платить надбавку в размере 5 процентов.

Работник получает надбавку за полученное образование, если работник предоставил работодателю документ об образовании, выданный профессиональным или высшим учебным заведением, который соответствует его профессии. Если работник предоставляет работодателю упомянутые документы, работодатель обязан выплатить работнику надбавку за следующий месяц после подачи этих документов.

Работодатель с работником могут договориться не применять упомянутую доплату, если - а) трудовой договор с работником заключен до 3 ноября 2019 года, б) работнику установлена заработная плата в размере не менее 819 евро и 2) работодатель может доказать, что финансовая оценка навыков и образования, соответствующая упомянутой в Генеральном соглашении доплате, уже включена в определенную работнику заработную плату.

6. Суммарное рабочее время

6.1. Суммарное неполное рабочее время

Суть суммарного рабочего времени заключается в регулировании отношений работодателя и работника в случаях, когда работник должен работать дольше установленной в Законе о труде продолжительности дня или недели в отчетный период времени². В связи с чем, суммарное рабочее время не совпадает с неполным временем работы. Если сложилась такая ситуация, для соблюдения Закона о труде, мы предлагаем изменить его, подписав с занятым в строительстве соглашение о неполном времени работы или нормальном суммарном рабочем времени.

6.2. Отчетный период суммарного рабочего времени

Генеральное соглашение предусматривает, что отчетный период суммарного рабочего времени для занятых в строительстве составляет 6 месяцев. В соответствии с частью третьей статьи 140 Закона о труде, каждый отдельный работодатель больше не должен на основании коллективного договора договариваться о продолжительности суммарного отчетного периода до 6 месяцев, поскольку это уже сделано Генеральным соглашением.

В то же время, в коллективном договоре уровня предприятия работодатель и профсоюз работников или уполномоченные представители работников, если работники не объединились в профсоюз, могут дополнительно договориться о более длительном отчетном периоде суммарного рабочего времени, который не будет дольше 12 месяцев. В коллективном договоре уровня предприятия или в трудовом договоре с занятым в строительстве также можно договориться о более коротком суммарном отчетном периоде рабочего времени, например, от 1 до 5 месяцев, поскольку работодатель может применить к работнику более благоприятный, а именно, более короткий период времени.

В пункте 1.5. Генерального соглашения четко определено, что «Это генеральное соглашение не влияет на применение более выгодных для Занятых в строительстве условий, которые определены в трудовом договоре, другом коллективном договоре или генеральном соглашении.»

Соответственно, если работодатель при заключении трудового договора с занятым в строительстве, договорились о суммарном отчетном периоде продолжительностью 3 месяца, то работодатель не может в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, потенциально ухудшая правовое положение работника, увеличивая или сокращая отчетный период.

В рамках существующего трудового договора, если вследствие характера работы работодатель считает, что необходимо изменить отчетный период суммарного рабочего времени, и занятый в строительстве согласен с такими изменениями, то в действующий трудовой договор могут быть внесены изменения.

² Решение Департамента по гражданским делам Верховного суда Латвийской Республики от 27 мая 2014 года по делу № С29688412 и решение Департамента по гражданским делам Верховного суда Латвийской Республики от 27 мая 2014 года по делу № С28490012

В потенциальных изменениях в трудовом договоре или при заключении нового трудового договора, чтобы обеспечить прозрачность и предсказуемость условий труда, и чтобы были соблюдены требования статьи 140 Закона о труде в отношении письменного оформления, следует указать отчетный период суммарного рабочего времени, который не может быть дольше шести месяцев в соответствии с общим Генеральным соглашением строительной отрасли, опубликованным в официальном издании «Latvijas Vēstnesis» № 2019/88.DA1.

Например, если работодатель и занятый в строительстве в трудовом договоре договорились об отчетном периоде суммарного рабочего времени продолжительностью 3 месяца. Оценив обстоятельства хозяйственной деятельности, работодатель хочет продлить отчетный период суммарного рабочего времени на 4 месяца. Определенный в Генеральном соглашении 6-месячный отчетный период суммарного рабочего времени дает ему такую возможность, однако Генеральное соглашение не отменяет более благоприятное для занятого в строительстве соглашение с работодателем, которое оговорено в трудовом договоре. Чтобы продлить отчетный период суммарного рабочего времени, работодатель должен предложить занятому в строительстве изменения в трудовом договоре - установив отчетный период суммарного рабочего времени продолжительностью 4 месяца. Если занятый в строительстве соглашается с изменениями в трудовом договоре, в соответствии с требованиями статьи 97 Закона о труде, рекомендуется в качестве обоснования ссылаться на Генеральное соглашение.

6.3. Минимальная заработная плата в рамках суммарного рабочего времени

В рамках нормального суммарного рабочего времени, с отчетным периодом 6 месяцев, в соответствии с посменным графиком, в течение одного месяца возможно потребуются работать сверх нормального рабочего графика в конкретном месяце или, наоборот, работать меньше нормального рабочего графика конкретного месяца, соответственно, получая большую или меньшую заработную плату.

В конце отчетного периода, с учетом того, что отработано, например, шесть месяцев, работник в рамках нормального рабочего времени должен суммарно получить как минимум шестикратный размер минимальной заработной платы за этот период. Если рассчитанная сумма заработной платы в конце отчетного периода не достигает шестикратного размера минимальной заработной платы, то следует произвести доплату в конце отчетного периода в таком размере, чтобы было соблюдено требование в отношении минимальной заработной платы.

Например,

Шестимесячный отчетный период	Количество часов в рамках нормального рабочего времени	Фактически отработанные часы	Ежемесячная заработная плата при минимальной почасовой ставке 4,67 евро
Январь 2021 года	160.	126.	588,42.
Февраль 2021 года	160.	134.	625,78.
Март 2021 года	184.	180.	840,60.
Апрель 2021 года	158.	180.	840,60.
Май 2021 года	159.	180.	840,60.
Июнь 2021 года	159.	180.	840,60.
Всего:	980.	980.	4576,60.

Минимальная месячная заработная плата в рамках нормального рабочего времени (780 евро) умножается на количество месяцев в отчетный период (6 месяцев)	4680,00.
Разница, которую необходимо доплатить в конце отчетного периода для достижения минимальной месячной заработной платы	103,40.

7. Применение Генерального соглашения в различных режимах налогообложения

7.1. Микропредприятия

Генеральное соглашение относится ко всем работодателям строительной отрасли (пункт 3), в том числе к микропредприятиям, которые на основании трудового договора занимают как минимум одного работника. Общее правовое регулирование в отношении работников микропредприятий, которые являются занятыми в строительстве лицами, не меняется, однако дополнительно необходимо учитывать определенную в Генеральном соглашении минимальную месячную заработную плату, доплату за квалификацию и другие условия.

7.2. Самозанятые лица

Генеральное соглашение относится ко всем работодателям, в том числе и к работодателям, которые на основании трудового договора занимают как минимум одного работника в строительстве. Правовое регулирование в отношении самозанятых лиц не меняется, однако дополнительно необходимо соблюдать определенную Генеральным соглашением минимальную заработную плату, доплату за квалификацию и другие условия.

Обращаем внимание, что Государственная служба доходов разработала материал - Руководство для занятых в строительстве о применении налоговых нормативных актов «Налоги в договорных отношениях занятости и предоставления услуг», которые детально разъясняют вопросы применения налогов.

Доступно:

https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/nodokli_nodarbinatibas_un_pakalpojumu_ligumiskajaas_attiecibas_30_06_2021.pdf

8. Контроль соблюдения Генерального соглашения

Государство установило правовые рамки для социальных партнеров, чтобы установить общеобязательную минимальную заработную плату в строительной отрасли, поэтому в случае ее невыплаты, штраф аналогичен невыплате определенной государством минимальной заработной платы в соответствии со статьей 159 Закона о труде в отношении невыплаты определенной государством минимальной месячной заработной платы: За невыплату определенной государством минимальной месячной заработной платы, если лицо работает в рамках нормального рабочего времени, или невыплату минимальной часовой ставки применяется денежный штраф: к работодателю - физическому лицу - от восьмидесяти шести до ста сорока единиц штрафа, а к юридическому лицу - от ста семидесяти до тысячи четырехсот двадцати единиц штрафа.

Контроль и надзор за соблюдением Генерального соглашения находится в компетенции государственных учреждений. Осуществление надзора и контроля со стороны государства в сфере трудовых отношений и охраны труда находится в компетенции Государственной инспекции труда, в свою очередь, устранение и раскрытие преступных деяний в области государственных налогов, пошлин и других установленных государством обязательных платежей и таможенных дел находится в компетенции Службы государственных доходов. Перечисленные государственные учреждения не исключают, что контроль и надзор за отдельными вопросами Генерального соглашения может также входить в компетенцию других государственных учреждений.

Контактная информация:



Товарищество «Latvijas Būvuzņēmēju Partnerība»
улица Мелнсила, 11-4 (2 этаж), Рига, Латвия, LV-1046
www.latvijasbuvnieki.lv, birojs@latvijasbuvnieki.lv



Профсоюз Латвийской строительной отрасли
улица Бруниниеку 29/31, Рига, Латвия LV-1001
www.lbna.lv, lbna@lbna.lv