город Москва «____» _____2024 г.

Министр
строительства и жилищно- коммунального хозяйства
Российской Федерации

_____ И.Э.Файзуллин

Председатель
Профессионального союза
работников строительства
и промышленности
строительных материалов
Российской Федерации

_____ Б.А. Сошенко

Президент
Общероссийского межотраслевого
объединения работодателей
«Российский Союз строителей»

_____ В.А.Яковлев

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2024 - 2026 ГОДЫ

Зарегистрировано
Федеральной службой
по труду и занятости

«___» _____ 2024 г.

Регистрационный №:

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2024-2026 ГОДЫ

I. Общие положения

1.1. Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнёрства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности строительных организаций, организаций промышленности строительных материалов.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. работники в лице их представителя - Профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (далее - Профсоюз строителей России);

1.2.2. работодатели в лице их представителя - Общероссийского межотраслевого объединения работодателей «Российский Союз строителей» (далее - ОМОР «Российский Союз строителей»);

1.2.3. федеральный орган исполнительной власти в лице Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, действующего на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 1038 «О Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее - Министерство, Положение);

1.3. Предметом Соглашения являются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций и предприятий строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации.

1.4. Соглашение действует в организациях, осуществляющих деятельность в строительстве, архитектуре, проектировании, инженерных изысканиях, промышленности строительных материалов, осуществляющих добычу строительных материалов (в том числе, щебня, гипса, песка, глины), осуществляющих производство цемента, металлических конструкций, теплоизоляционных, стеновых материалов (в том числе керамических стеновых материалов и стеклянных волокон, строительных пенопластов, теплоизоляционных бетонов, иных строительных материалов), строительной индустрии (в том числе производство металлических конструкций), а также организациях, оказывающих им сервисные, транспортные, научные, цифровые, рейтинговые, сертификационные, аккредитационные, аттестационные, лабораторные, образовательные услуги. Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными. Основной вид деятельности организаций определяется на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц.

1.5. Соглашение - правовой акт, определяющий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями строительной отрасли и промышленности строительных материалов и устанавливающий общие условия оплаты труда, условия содействия занятости работников и развития рынка труда, дополнительные трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющие права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства отрасли.
Соглашение является основой для межрегиональных, региональных, территориальных соглашений, иных соглашений, заключаемых по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений, а также для коллективных договоров, трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей.

1.5.1. Нормы Соглашения обязательны к применению и должны учитываться при заключении коллективных договоров, а также при разрешении трудовых споров (конфликтов) в организациях всех форм собственности. В организациях, не заключивших коллективные договоры, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.5.2. В организациях могут заключаться иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

Профсоюзные организации во взаимоотношениях с работодателями, указанными в пункте 1.6. Соглашения, по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений представляет интересы членов профсоюза. Профсоюзные организации могут представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателями по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзными организациями в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Соглашение распространяется на:

1.6.1. работодателей, являющихся членами ОМОР «Российский Союз строителей»;

1.6.2. работодателей, не являющихся членами ОМОР «Российский Союз строителей», которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

1.6.3. работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в том числе не предоставивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);

1.6.4. всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие Соглашения;

1.7.Отдельные положения Соглашения распространяются на социально не защищенную категорию лиц, в том числе не являющихся работниками данного работодателя (лиц, вышедших на пенсию, уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением численности (штата), получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания, членов семей работников погибших вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, и так далее).

1.8. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, соглашений в организациях, осуществлении контроля за их выполнением, а также реализации права на участие в управлении организацией (хозяйствующим субъектом) представляют профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза, на соответствующем уровне социального партнёрства.

1.9. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением.
В случае реорганизации организации-работодателя выполнение обязательств по Соглашению возлагается на его правопреемника.
Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

1.10. Соглашение вступает в силу по истечении тридцати дней со дня его регистрации Федеральной службой по труду и занятости и действует три календарных года.

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

1.12. Коллективные и трудовые договора в организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

1.13. В период действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, не ухудшающие права и интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

II. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатели обязуются:

2.1.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

2.1.2. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы;

- роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих организаций;

- здоровых и безопасных условий труда;

- занятости работников;

- повышения квалификации и профессионального роста работников;

- корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

Содействовать развитию технического регулирования в строительстве, стандартизации, использованию инструментов оценки соответствия и оценки компетентности, позволяющие обеспечивать высокий уровень качества и безопасности строительной продукции, работ и услуг, производимых и потребляемых на территории Российской Федерации.

В целях повышения безопасности и качества продукции, работ и услуг в строительстве обеспечивать взаимодействие с Межотраслевой комиссией МКПП(р) по развитию систем оценки качества продукции, работ и услуг и содействовать развитию отраслевых (одобренных) систем добровольной сертификации, систем допуска и контроля, осуществляющих оценку соответствия строительной продукции и оценку компетенции (аккредитацию) испытательных лабораторий.

2.1.3. При заключении, изменении Соглашения, иных соглашений в сфере социально-трудовых отношений уведомить работников о заключении и содержании соглашений (в том числе об условиях труда, компенсациях за вредные, опасные и иные особые условия труда, гарантиях при увольнении и так далее) путем публикации в отраслевых средствах информации. После официального заключения в соответствии с ТК РФ копия Соглашения подлежит обязательному опубликованию на сайтах Профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации и Общероссийского межотраслевого объединения работодателей «Российский Союз строителей» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2.1.4. При приеме на работу новых работников (до подписания трудового договора) ознакомить их под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к социально-трудовым правам и функциям работников, а также Отраслевым соглашением, заключенным на федеральном уровне социального партнерства или Соглашением, заключенным на региональном уровне.

2.1.5. По запросу представителей работников представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений, не позднее 7 календарных дней с момента получения такого запроса.

2.1.6. Обеспечить участие представителей работников в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

2.1.7. По предложению профсоюзной организации, при наличии финансовых возможностей, заключать с первичными профсоюзными организациями Соглашения о дополнительных, к предусмотренным коллективным договорам, социальных льготах и гарантиях работникам - членам профсоюза, а также работникам, не являющимся членами профсоюза.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Принимать меры, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

2.2.2. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями принятых на себя обязательств.

2.2.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли как факторам, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

2.2.4. Соблюдать требования охраны труда.

2.2.5. Соблюдать дисциплину труда.

2.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.3. Профсоюз строителей России:

2.3.1. Осуществляет в порядке, установленном ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», силами правовой и технической инспекций труда общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе за состоянием охраны труда в строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов**,** осуществлением работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, предотвращению аварий и чрезвычайных ситуаций на опасных производственных объектах;

2.3.2. Защищает членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и

перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1 процента от заработной платы ежемесячно, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда.

2.3.3. Организует и участвует в проведении конкурсов по улучшению условий труда в организациях на региональном уровне; совместно с региональными организациями Профсоюза строителей России и региональными объединениями работодателей организует проведение отраслевого конкурса на лучший коллективный договор организации;

2.3.4. Участвует в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном статьями 212 и 372 ТК РФ;

2.3.5. Участвует в комиссии по проведению СОУТ и оказывать консультационную помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах; предоставляет членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам; оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

2.3.6. Организует обучение правовых и технических инспекторов труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов;

2.3.7. Направляет представителей работников для участия в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

2.3.8. Осуществляет контроль за соблюдением региональными и первичными профсоюзными организациями требований Соглашения;

2.3.9. Обобщает и систематизирует информацию региональных и первичных профсоюзных организаций о состоянии и развитии системы социального партнерства на соответствующем уровне (о проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников и так далее);

2.3.10. Доводит до ОМОР «Российский Союз строителей» поступившую от региональных и первичных профсоюзных организаций информацию о возникших трудовых спорах, массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства;

2.3.11. Координирует взаимодействие региональных профсоюзных организаций с региональными объединениями работодателей - членами ОМОР «Российский Союз строителей» при подготовке ими совместных отчетов о соблюдении требований Соглашения;

2.3.12. Направляет представителя для согласования с ОМОР «Российский Союз строителей» позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительную отрасль и отрасль производства строительных материалов.

2.4. ОМОР «Российский Союз строителей»:

2.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями (строительными организациями и организациями, осуществляющими производство строительных материалов) - членами ОМОР «Российский Союз строителей» требований Соглашения. В этих целях ОМОР «Российский Союз строителей» ежегодно не позднее 10 декабря рассылает указанным лицам по электронной почте соответствующие запросы и не позднее 15 марта следующего года обобщает полученную информацию;

2.4.2 Не реже одного раза в год заслушивает отчеты представителей региональных объединений работодателей, ассоциаций, союзов и иных объединений юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - членов ОМОР «Российский Союз строителей» о соблюдении их членами требований Соглашения;

2.4.3. Организует сбор и анализ информации о соблюдении членами региональных объединений юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - членов ОМОР «Российский Союз строителей» требований Соглашения;

2.4.4. Координирует взаимодействие региональных объединений

работодателей - членов ОМОР «Российский Союз строителей» с региональными профсоюзными организациями при подготовке ими совместных отчетов о соблюдении требований Соглашения;

2.4.5. Доводит до Профсоюза строителей России имеющуюся у него информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства;

2.4.6. Направляет представителя для согласования с Профсоюзом строителей России позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительную отрасль и отрасль производства строительных материалов;

2.4.7. Рекомендует строительным организациям и организациям, осуществляющим производство строительных материалов, являющимися членами ОМОР «Российский Союз строителей», разработать с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа организации поэтапный план реализации мер по повышению уровня и качества социальных гарантий работникам.

2.4.8. Рекомендует строительным организациям и организациям, осуществляющим производство строительных материалов, являющимися членами ОМОР «Российский

Союз строителей», разработать поэтапный план реализации мер по повышению материального положения работников.

2.4.9. Оказывает содействие в создании новых и укреплении действующих первичных профсоюзных организаций, а также в заключении коллективных договоров в членских организациях Союза строителей России.

2.4.10. ОМОР «Российский Союз строителей» осуществляет контроль за соблюдением работодателями- застройщиками, являющимися членами ОМОР «Российский Союз строителей», требований Соглашения в части выплаты компенсации сверх возмещения вреда в соответствии со ст. 60 ГрК РФ.

2.5. Министерство учитывает положения Соглашения при осуществлении своих функций по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере строительства (включая вопросы применения в строительстве материалов, изделий и конструкций), архитектуры, градостроительства (за исключением территориального планирования), жилищной политики, жилищно-коммунального хозяйства, в том числе обращения с твердыми коммунальными отходами (за исключением вопросов тарифного регулирования), теплоснабжения (за исключением производства тепловой энергии в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии, а также передачи тепловой энергии, произведенной в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии, в том числе произведенной источниками тепловой энергии в случае, если такие источники тепловой энергии входят в схему теплоснабжения, включающую источники комбинированной выработки электрической и тепловой энергии), в сфере обеспечения энергетической эффективности зданий, строений и сооружений, в том числе в жилищном фонде, в садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан, в сфере повышения энергетической эффективности экономики субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, долевого строительства многоквартирных домов и (или) иных объектов недвижимости, нормирования и ценообразования при проектировании и строительстве, градостроительного зонирования, функции по оказанию государственных услуг, управлению государственным имуществом в сфере строительства, градостроительства (за исключением территориального планирования) и жилищно-коммунального хозяйства, функции по предоставлению субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, разработке и согласованию федеральных целевых программ и ведомственных целевых программ, а также функции государственного заказчика (государственного заказчика-координатора) федеральных целевых программ (в установленной сфере деятельности Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации), в том числе при осуществлении:

2.5.1. информационно-разъяснительной работы совместно с заинтересованными органами государственной власти в субъектах Российской Федерации по вопросам, отнесенным к установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.2. методического обеспечения переподготовки, повышения квалификации и стажировки специалистов в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.3. организации проведения конгрессов, конференций, семинаров, выставок и других

мероприятий в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.4. обобщения практики применения законодательства Российской Федерации и анализа реализации государственной политики в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.5. разработки и реализации мер по развитию конкуренции на товарных рынках, включая выполнение соответствующих ведомственных целевых программ, в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.6. разработки и реализации мер поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, направленных на их развитие, включая разработку и выполнение соответствующих ведомственных целевых программ, в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.7. учреждения ведомственных наград и награждения ими работников Министерства, подведомственных организаций, а также других лиц, осуществляющих деятельность в установленной сфере.

2.6. В целях подготовки ежегодной отчетности об исполнении Соглашения на федеральном, региональном и иных уровнях устанавливаются следующие сроки заключения коллективных договоров и соглашений:

2.6.1. на федеральном уровне - октябрь - декабрь,

2.6.2. на уровне субъектов Российской Федерации - ноябрь - январь,

2.6.3. на уровне организации - декабрь - февраль.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. 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, и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) согласно приложению 1 к Соглашению.

3.1.1. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого на строительстве объектов обороны и безопасности, линейных объектов, особо опасных, технически сложных и уникальных объектов капитального строительства при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,5 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного по Российской Федерации (субъекте Российской Федерации), и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) согласно приложению 1 к Отраслевому соглашению.

3.2. Примерный расчет минимального размера месячной тарифной ставки рабочего I разряда приведен в приложении 2 к Соглашению. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих для рабочих последующих разрядов, занятых на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, устанавливается в коллективных договорах на основании межразрядных тарифных коэффициентов по 8-разрядной сетке, приведённых в приложении 3 к Соглашению.

3.3. 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 рекомендуется устанавливать минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда следующим образом: определяется отношение месячной минимальной тарифной ставки, предусмотренной схемой тарифных ставок, установленной Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 сентября 1986 г. № 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 строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, определенной Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 сентября 1986 г. № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введения новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства». Полученное соотношение умножается на минимальной размер месячной тарифной ставки, определенной Соглашением. Примерный расчет минимального размера месячной тарифной ставки рабочего, занятого в организации, применяющей тарифные ставки других отраслей, либо занятого во вспомогательном производстве, приведен в приложении 4 к Соглашению.

3.6. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке работника должна составлять не менее 65 процентов, без учета надбавок и доплат при условии выполнения норм труда.

3.7. При использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда работнику гарантируется выплата минимального размера оплаты труда, предусмотренного Соглашением, примерный расчет минимального размера оплаты труда в таком случае приведен в приложении 5 к Соглашению.

3.8. 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.

3.9. Работодатели обязаны обеспечить ежегодную индексацию заработной платы в связи

с ростом потребительских цен на товары и услуги (по данным Росстата) в организациях всех форм собственности. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (должностным окладам) и сдельным расценкам.

Сроки, порядок и размер индексации заработной платы устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. 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.

3.11. 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 Соглашением. При этом рекомендуется закреплять долю оплаты труда в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) в размере не ниже 20 - 22 процентов.

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

Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих.

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

3.14. При временном приостановлении работы организации по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера работодатель вправе разрешить работникам не присутствовать на рабочем месте, при условии оплаты заработной платы за время временного приостановления работы организации. Порядок применения данного пункта следует устанавливать в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

В коллективных договорах рекомендуется устанавливать следующий порядок повышения оплаты труда в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ).

При этом работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда 1 степени (класс 3.1), установить не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с

нормальными условиями труда и увеличивать размер повышения оплаты труда не менее чем на 3 процентов за каждую степень вредности выше класса 3.1, а минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (класс 4) не менее 24 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.16. Для работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, размеры возмещения командировочных расходов определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 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 статьей 168 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 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 не менее суммы расходов на командировки за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и за её пределами, не подлежащих налогообложению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.17. 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:

3.17.1. по проезду;

3.17.2. по найму жилого помещения;

3.17.3. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

3.17.4. иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

3.18. 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):
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 40 процентов;

в других районах Российской Федерации - 30 процентов.

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

3.19. 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:

3.19.1. суточные;

3.19.2. по проезду (если они имеют место);

3.19.3. иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

3.20. 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.

3.21. 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 процентов месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 50 процентов нормы суточных, выплачиваемых при командировках, а при поездках длительностью не менее двух часов - до 15 процентов месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 40 процентов нормы суточных, выплачиваемых при командировках.

3.22. Обеспечивать права, в том числе на получение заработной платы работников, занятых на сезонных работах. В этих целях:

-при размещении информации (наличии вакансий) о привлечении работников раскрывать структуру заработной платы с указанием условий получения компенсационных и стимулирующих выплат, отражать условия труда и проживания работников, прибывающих из другой местности, четко формализовать требования к квалификации работника;

-при привлечении сезонных работников в труднодоступных отдаленных местностях в трудовых договорах указывать условия, связанные с переездом из другой местности и с возвращением к месту проживания при окончании срока трудового договора и при досрочном расторжении трудового договора в зависимости от оснований его расторжения;

-при наличии финансовых возможностей устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом возмещение расходов, связанных с переездом работника из другой местности к месту выполнения сезонных работ и возвращением к месту проживания;

- предусматривать условия, направленные на предоставление сезонным работникам дополнительных гарантий в труднодоступных отдаленных местностях с учетом отраслевой специфики.

3.23. Надбавка за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета».

3.24. 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 процентов месячной тарифной ставки (оклада).

3.25. 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.

3.26. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) при сменном режиме работы устанавливаются в размере 20 процентов 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 ТК РФ.

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

3.27.1. для рабочих III разряда - до 12 процентов;

3.27.2. для рабочих IV разряда - до 16 процентов;

3.27.3. для рабочих V разряда - до 20 процентов;

3.27.4. для рабочих VI и более высоких разрядов - до 24 процентов месячной тарифной ставки (должностного оклада).

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

3.28.1. при стаже работы от 1 до 3 лет - 0,6;

3.28.2. при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,8;

3.28.3. при стаже работы от 5 до 10 лет -1;

3.28.4. при стаже работы от 10 до 15 лет -1,2;

3.28.5. при стаже работы свыше 15 лет - 1,5 месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.29. 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.

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

3.31. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.32. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.33. В случаях, когда у организации отсутствуют финансовые возможности для выполнения условий Соглашения, связанных с оплатой труда работников, работодателю совместно с профсоюзной организацией рекомендуется разработать поэтапный план реализации Соглашения, который следует закрепить в коллективном договоре. Информация о такой организации и наличии плана должна быть доведена до сторон Соглашения.

IV. Обеспечение занятости

4.1. Работодатели стремятся проводить в организации политику, основанную на принципах поддержания высокого уровня квалификации работников, повышения результативности и эффективности их деятельности, использования механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности организации.

4.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работника (при наличии представительного органа работников).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.4. Работодатели осуществляют привлечение и использование иностранной рабочей силы в организациях строительной отрасли при отсутствии рабочей силы из числа граждан Российской Федерации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с отраслевым профсоюзом.

4.5. Работодатели должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы организации, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего работника или работников.

4.6. Использовать внутрипроизводственные резервы организаций для сохранения рабочих мест, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в этих целях:

- не осуществлять прием на работу новых работников в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, за исключением случаев, когда работники, подлежащие увольнению, отказались от предложенной работодателем работы (вакантных рабочих мест (должностей) или их квалификация не соответствует требованиям имеющихся вакансий;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, и лицами, работающими по совместительству.

4.7. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», работодатель обязан организовать проведение собрания (конференции) работников, уведомить работников и профсоюзную организацию о возможном банкротстве организации, а при рассмотрении арбитражным судом дела о банкротстве должника- работодателя уведомить их также о проводимых процедурах (наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление и так далее).

4.8. В случае реорганизации или ликвидации организации работодатели обязаны:

4.8.1. уведомить работников о принятии решения о ликвидации, реорганизации (ее форме) и примерных сроках проведения;

4.8.2. известить выборные органы профсоюзной организации о предстоящей реорганизации или ликвидации;

4.8.3. предоставить выборным органам профсоюзной организации информацию о решении по реорганизации или ликвидации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, а также информацию о графике мероприятий проведения реорганизации или ликвидации.

4.9. При принятии решения о ликвидации организации или о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктами 1 и 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан:

4.9.1. одновременно с предупреждением о предстоящем высвобождении (не позднее, чем

за 2 месяца до увольнения) предложить работнику перевод на другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации, опыту работы и состоянию здоровья работника (в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу). Вакантные должности (работа) предлагаются работодателем неоднократно по мере их появления. При этом в течение срока предупреждения об увольнении работник, подлежащий увольнению, имеет право на первоочередное предложение образовавшегося вакантного места по сравнению с другими претендентами.

Среди работников, подлежащих увольнению по п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, право на первоочередное предложение образовавшегося вакантного места имеет работник с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.9.2. предоставить увольняемому работнику информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях организации-работодателя, в том числе расположенных в другой местности;

4.9.3. предоставить работнику время для поиска работы, но не менее 1 дня в неделю. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

4.9.4. не допускать в течение календарного года одновременного увольнения работников, являющихся членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников.

4.9.5. работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении, также увеличивается размер оплаты труда, в случае ее увеличения в целом по организации.

4.9.6. преимущественным правом остаться на рабочем месте при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, могут воспользоваться и другие категории работников, при условии наличия соответствующего перечня в коллективном договоре.

4.9.7. в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

4.9.8. представить профсоюзной организации информацию о предполагаемом количестве и категориях (профессиях, должностях, поле, возрасте, семейном положении) увольняемых работников;

4.9.9. представить профсоюзной организации проект мероприятий по содействию занятости увольняемых работников с указанием размера средств, которые работодатель готов выделить на проведение таких мероприятий.

4.10. При массовых увольнениях работодатели совместно с соответствующими профсоюзными организациями разрабатывают комплекс мер, направленных на снижение уровня безработицы в отрасли или в регионе, которые в том числе могут включать:

4.10.1. профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников,

трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий через региональные Центры занятости населения.

4.10.2. оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;

4.10.3. перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

4.10.4. приватизация предприятий;

4.10.5. другие меры, направленные на содействие занятости

высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри организации и так далее).

4.11. Критериями массового увольнения (высвобождения) являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (для работников, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не свыше трех месяцев со дня увольнения), с зачетом выходного пособия.

4.13. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.14. В коллективном договоре, трудовом договоре работникам, увольняемым по вышеуказанным основаниям, рекомендуется устанавливать выходные пособия на период трудоустройства в следующем размере:

4.14.1. устанавливать в коллективном договоре, трудовом договоре работникам предпенсионного возраста (не более пяти лет до выхода на пенсию по старости в том числе досрочно или по выслуге лет):

а) при увольнении в связи с ликвидацией организации выходное пособие в размере не менее 150 процентов среднего заработка;

б) при увольнении по сокращению численности или штата работников организации на основании договорённости с ними одну из следующих мер социальной защищённости:

выплату за счёт средств организации разницы между пособием по безработице и средним заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законом;

выплату за счёт средств организации ежемесячного пособия в размере страховой пенсии до достижения неработающим работником пенсионного возраста, установленного законом.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены иные меры социальной поддержки работников предпенсионного возраста.

4.14.2. при увольнении работников, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 200 процентов среднего заработка.

4.15. Работникам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

4.16. Работодатели заключают договоры гражданско-правового характера (договоры подряда) только с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями. С физическими лицами заключаются только трудовые договоры.

V. Охрана труда

5.1. Стороны:

5.1.1. признают приоритет жизни и здоровья работника по отношению к производственной деятельности и ее результатам, а также его право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене;

5.1.2. осуществляют скоординированную контрольно-профилактическую работу в области улучшения условий, охраны труда, экологии и пожарной безопасности;

5.1.3. ежегодно организуют и проводят всероссийские и иные смотры, конкурсы, тематические выставки по прогрессивной организации работ по охране труда.

5.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

5.3. Службы охраны труда, предусмотренные в структуре управления организации,

приравниваются к основным производственно-техническим службам. Структуру службы охраны труда и численность ее работников следует определять в соответствии с Приказом Минтруда России от 31.01.22 г. №37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организациях и по численности работников службы охраны труда.

5.4. Работники способствуют формированию в коллективе ответственной позиции в вопросах соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

5.5. В интересах работников работодатели обязаны:

5.5.1. обеспечить безопасные условия труда для работников в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, Соглашением;

5.5.2. проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) при соблюдении следующих условий:

- на каждом рабочем месте, в том числе вновь организованном, должна быть проведена СОУТ в установленном законом порядке, повторная СОУТ на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами должна проводиться не реже 1 раза в 5 лет;

- в состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включается представитель (представители) выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза;

- ознакомление работника под роспись с результатами СОУТ на его рабочем месте;

5.5.3. с целью реализации требований статьи 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» обеспечивать участие работника на рабочем месте при проведении СОУТ.

Комиссии следует учитывать предложения работника при составлении графика проведения СОУТ (идентификации факторов и (или) проведения замеров (измерений);

5.5.4. использовать результаты СОУТ, в том числе:

- для разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- для установления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующих видов компенсаций: повышенной оплаты труда, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенно продолжительности рабочего времени;

5.5.5.обеспечить работникам, рабочие места которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда были признаны вредными и (или) опасными и на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» предоставлялись гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, выплату гарантий и компенсаций в тех же размерах, если по

результатам СОУТ не изменился класс условий труда на рабочем месте данного работника.

5.5.6. предоставлять работникам, принимаемым на работу, достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

5.5.7. обучать безопасным методам и приемам выполнения работ (в том числе проводить повышение квалификации), проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.5.8. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатную сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

В случае необходимости в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм.

Согласно действующему законодательству Российской Федерации суммы, потраченные работодателем на приобретение в соответствии с коллективными договорами спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, а также в связи с изнашиванием спецодежды до установленного срока, включаются в материальные расходы при условии обоснования этих затрат результатами проведенной специальной оценки условий труда, установившими наличие вредных и (или) опасных условий труда.

5.5.9. оснащать здравпункты и комплектовать аптечки в месте работы работников и в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, трудовыми договорами, проводить необходимые оздоровительные мероприятия;

5.5.10. по результатам СОУТ подготовить список рабочих мест, на которых работники подлежат обязательным предварительным (при поступлении на работу) медицинским осмотрам (обследованиям), а также поименный список работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) и внеочередным медицинским осмотрам (обследованиям), и довести их до сведения работников и выборного органа профсоюзной организации, время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время, которое оплачивается исходя из среднего заработка по месту работы;

5.5.11. в случаях, предусмотренных действующим законодательством, обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования по их просьбам в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

5.5.12. предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем данного пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (или) дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом организации.

5.5.13. обеспечивать письменное ознакомление работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в сроки, установленные федеральным законодательством;

5.5.14. проводить инструментальные замеры по требованию соответствующего профсоюзного органа при наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм. Результаты замеров следует представлять профсоюзному органу незамедлительно после их окончания;

5.5.15. обеспечивать расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и при обязательном участии технических инспекторов труда и представителей профсоюзной организации. При наступлении группового или тяжелого несчастного случая, а также несчастного случая со смертельным исходом работодатель обязан сообщить об этом соответствующей профсоюзной организации;

5.5.16. обеспечивать беспрепятственный доступ представителей Профсоюза (правовые и технические инспекторы труда), для проверок условий и охраны труда в организациях всех форм собственности (при наличии приказа (его копии) руководителя Профсоюза и

соответствующего удостоверения.

5.5.17. обеспечить обязательное исполнение постановлений соответствующих органов профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья работников.

5.6. В коллективных договорах необходимо предусматривать обязанность работодателя применять коллективные средства защиты от падения с высоты, в том числе предохранительные сетки.

5.7. Работодатели организуют доставку (перевозку) работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта в соответствии с условиями коллективного договора.

5.8. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях при температуре - 20°С без ветра, температуре - 15°С с ветром, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. В таких условиях работодатель обязан обеспечить работников оборудованным помещением для обогревания и отдыха и организовать для них горячее питание. Число и продолжительность перерывов определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с профсоюзной организацией.

5.9. При температуре воздуха -30°С ниже с ветром, - 35°С без ветра работа на открытом воздухе прекращается. Работа в закрытых не отапливаемых помещениях приравнивается к работе на открытом воздухе. Работодатель совместно с представителем первичной профсоюзной организации обязан составить акт о приостановке производства.

5.10. Оптимальная температура воздуха на рабочем месте в теплый период года составляет +23 - +25°С. Допустимое отклонение от оптимальной температуры без сокращения времени пребывания на рабочем месте составляет 2 - 3°С.

5.11. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше допустимых величин должно сокращаться на 1 час с увеличением температуры на каждые полградуса. Предельное значение температуры, при которой допускается нахождение работников на рабочих местах, составляет +33°С.

5.12. В случае приостановки работы по погодным условиям работников, по возможности, следует переводить на другие работы с сохранением среднего заработка, а при отсутствии такой возможности перерыв в работе оплачивать как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее тарифной ставки (оклада), установленной работнику.

5.13. Работодателям следует внедрять в организациях систему организации охраны труда на основе межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования», стандарта СТО НОСТРОЙ 8.1.1-2019 «Системы управления охраной труда в строительных организациях. Порядок создания и внедрения», приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н « Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

5.14. Размер затрат, выделяемых работодателем на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должен составлять не менее 0,3 процента суммы затрат на производство

продукции (работ, услуг).

5.15. Работодателям включают представителей профсоюзных организаций (по их инициативе): технического инспектора, уполномоченного по охране труда, в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и средств производства, а также обеспечивать участие работников службы охраны труда в организации и проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда в организации.

5.16. Работодателям рекомендуется предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза еженедельно не менее 2-х часов для выполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе, а также осуществлять доплату в размере 20 процентов от размера тарифной ставки (оклада).

5.17. Работодатели обязаны обеспечить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также организацию их обучения по охране труда за счет средств работодателя с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором.

5.18. Работодателям рекомендуется совместно с профсоюзной организацией проводить ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

5.19. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза по инициативе работодателя допускается только по согласованию с профсоюзной организацией.

5.20. При осуществлении уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда проверок им рекомендуется руководствоваться Рекомендациями по осуществлению административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда в организациях строительного комплекса Российской Федерации, утвержденными постановлением Исполкома Профсоюза строителей России от 20 сентября 2006 г. № 3-8п.

5.21. В коллективных договорах необходимо закреплять обязанность работодателя осуществлять дополнительное профессиональное образование работников в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

5.22. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за работником сохраняется рабочее место (должность) и средний заработок.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

6.2. При привлечении работника к работе за пределами продолжительности установленного для работника рабочего времени работодатель предоставляет ему компенсации в порядке и размере, установленных ТК РФ и Соглашением.

6.3. Инициатива работодателя по привлечению работника к сверхурочным работам должна быть оформлена в виде приказа или распоряжения.

6.4. В случае если конкретные размеры оплаты сверхурочной работы не определены коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, они составляют не менее полуторного размера заработной платы (оклада) рабочего за первые два часа работы и не менее двойного размера заработной платы (оклада) рабочего за последующие часы. При этом при расчете размера оплаты сверхурочной работы в составе заработной платы учитываются полагающиеся работнику компенсационные и иные выплаты, обусловленные условиями работы, отличающимися от нормальных.

6.5. Для производства сверхурочных работ во вредных, опасных и иных особых условиях труда рекомендуется привлекать преимущественно работников, имеющих стаж работы по данной специальности не менее одного года, с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, предусмотренных нормами ТК РФ.

6.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливать коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа работников. При этом ненормированный рабочий день в организациях может применяться:

6.6.1. для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;

6.6.2. для лиц, труд которых не поддается учету во времени (консультанты,

инструкторы, агенты и пр.);

6.6.3. для лиц, которые распределяют время для работы по своему усмотрению;

6.6.4. для лиц, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной длительности.

6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Данный порядок предусматривается в системах оплаты труда работников организаций.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.8. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в

неделю.

6.9. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

6.10. Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени работников, указанных в п.6.8. настоящего Соглашения, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику, сверх заработной платы за отработанное время, дополнительной денежной компенсации в размере не менее двойной тарифной ставки (должностного оклада, сдельной расценки) за каждый час работы сверх нормы рабочего времени исходя из 36-часовой рабочей недели.

6.11. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

6.12. Коллективным договором в соответствии с Соглашением, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена при условии соблюдения еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

6.13. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, минимальной продолжительностью 7 календарных дней.

6.14. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска увеличивается не менее чем на 3 календарных дня за каждую степень вредности выше 2-й (класс 3.2), а минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (класс 4) устанавливается продолжительностью 14 календарных дней.

6.15. В коллективных договорах рекомендуется закреплять обязанность работодателя предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

6.15.1. одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей - учащихся младших классов (1-4 класс), в День знаний (1 сентября);

6.15.2. за работу в ночное время (не менее 6 часов в течение недели) - продолжительностью не менее 3 дней;

6.15.3. отцу - при рождении ребенка - продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором;

6.15.4. за непрерывный стаж работы в организации продолжительностью и в порядке,

установленном коллективным договором.

6.16. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

6.17. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором в соответствии с Соглашением, но не более чем до одного года.

6.18. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников не может быть менее 42 часов. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть вдвое больше продолжительности работы (смены), которая непосредственно предшествовала отдыху. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы).

VII. Социальные гарантии

7.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам компенсаций в порядке, определяемом коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами. Информируют работников, которым вследствие нарушений требований безопасности при выполнении строительных работ причинен вред, об их праве на возмещение вреда и выплатах сверх возмещения вреда, в том числе предусмотренных статьей 60 Градостроительного Кодекса Российской Федерации.

7.2. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работодатель выплачивает сверх выплат по возмещению вреда, установленных действующим законодательством Российской Федерации, членам семьи погибшего (в соответствии с Семейным Кодексом Российской Федерации) следующие выплаты:

7.2.1. компенсацию расходов, связанных с погребением;

7.2.2. единовременную денежную компенсацию в размере 1 миллиона рублей семье погибшего (супруге (супругу), детям, родителям в равных долях);

7.2.3. компенсацию морального вреда в размере годового заработка погибшего за календарный год, предшествующий гибели работника.

7.3. При установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания выплачивать единовременную денежную компенсацию в размере:

- при установлении 1 группы инвалидности - не менее 75 % годового заработка;
- при установлении 2 группы инвалидности - не менее 50% годового заработка;
- при установлении 3 группы инвалидности - не менее 30 % годового заработка.

7.4. Работодатели оказывают долговременную материальную помощь иждивенцам, в том числе несовершеннолетним детям до их совершеннолетия, при учебе детей на дневных отделениях учебных заведений до окончания учебы (до 23летнего возраста), в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания и неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания). Конкретные размеры и порядок выплат определяются в коллективных договорах и соглашениях.

7.5. Работодатели обеспечивают выплату единовременного пособия по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в размере не менее 10 000 рублей семье работника, умершего в результате общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением случаев наступления смерти в результате алкогольного или наркотического отравления.

7.6. В коллективных договорах рекомендуется закреплять следующие обязанности работодателей, направленные на повышение уровня жизни и здоровья работников и членов их семей:

7.6.1. страховать жизнь и здоровье работников на случай причинения вреда их жизни, здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

7.6.2. оказывать работникам материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.6.3. компенсировать работникам частичную или полную оплату коммунальных услуг и оплату жилья по договору социального найма;

7.6.4. компенсировать работникам и членам их семей расходы на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

7.6.5. финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников организации;

7.6.6. единовременно оказывать материальную помощь работникам за многолетний и добросовестный труд в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности в следующих размерах:

- при стаже работы в отрасли 10 лет - месячный заработок;
- при стаже работы в отрасли 10 -15 лет - 2-месячный заработок;
- при стаже работы в отрасли 15 - 20 лет - 3-месячный заработок;
- при стаже работы в отрасли 20 - 25 лет - 4-месячный заработок;
- при стаже работы в отрасли 25 - 30 лет - 5-месячный заработок;
- при стаже работы в отрасли свыше 30 лет - 6-месячный заработок;

7.6.7. сохранять право пользования лечебными учреждениями работодателя для граждан, уволенных из организации в связи с выходом на пенсию, на равных с работающими в

данной организации.

7.7. Работодатели в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами обеспечивают дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

7.7.1. компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников и неработающих членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

7.7.2. оплату стоимости проезда работников для медицинских консультаций и лечения в пределах территории Российской Федерации при наличии медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

7.7.3. финансово-экономическую поддержку детского оздоровительного отдыха, включая проезд к месту отдыха и обратно, в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

7.8. Профсоюз строителей России контролирует предоставление работникам компенсаций в порядке, определяемом Отраслевым соглашением, региональными соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами работодателя.

VIII. Особенности условий труда отдельных категорий работников

8.1. Труд женщин:

8.1.1. В целях создания благоприятных условий труда работающих женщин работодатели обязаны:

- ежемесячно выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, дополнительное социальное пособие в размере не менее одного минимального размера оплаты труда до достижения ребенком возраста полутора лет;

- выплачивать беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медицинских изделий, медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда;

- предоставлять женщинам в течение года один дополнительный оплачиваемый день отдыха для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

8.1.2. На условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, работодателям рекомендуется:

- предусматривать меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы,

сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;

- предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

- предоставлять женщинам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы накануне нерабочих праздничных дней.

8.2. Труд молодых работников:

8.2.1. Молодыми работниками являются специалисты и рабочие в возрасте до 35 лет.

8.2.2. Работодатели гарантируют трудоустройство по специальности молодых работников, направляемых в данную организацию в соответствии с заявкой (договором) организации о подготовке образовательным учреждением работников определенной профессии, специальности, квалификации.

8.2.3. Работодатели обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования по профилю работы организации, а также для лиц, возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву.

8.2.4. Работодателям рекомендуется:

- с учетом мнения профсоюзного органа устанавливать работникам в возрасте до 18 лет и молодым работникам (лицам в возрасте до 35 лет), поступившим на работу после окончания образовательных учреждений начального профессионального образования или прошедшим профессиональное обучение на производстве, пониженные нормы выработки;

- производить оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы на уровне оплаты труда совершеннолетних работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы при условии закрепления указанных гарантий в коллективном договоре;

- на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, предоставлять материальную помощь молодым работникам при вступлении в брак и рождении ребенка;

- проводить работу по развитию и совершенствованию движения наставничества, повышению авторитета высококвалифицированных работников и специалистов отрасли, оказывающих содействие молодёжи в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, инициируя включение необходимых для этого условий и положений в соглашения и коллективные договоры. Ходатайствовать о представлении лучших наставников к награждению знаком отличия «За наставничество».

- содействовать молодым работникам в обеспечении их жильём, детскими дошкольными учреждениями и т.п.

- содействовать созданию в организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

IX. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций

9.1. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций и их членов закреплены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и, в частности, предусматривают следующие обязанности работодателей:

9.1.1. содействовать деятельности выборных профсоюзных органов в организациях любой организационно-правовой формы;

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

9.1.3. безвозмездно предоставлять в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

9.1.4. предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им помещения, пригодные и предназначенные для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

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

9.1.6. обеспечить в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором участие работников и представителей профсоюза в управлении организацией;

9.1.7. обеспечить членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, условия для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также в работе выборных органов организации. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени их участия в указанных мероприятиях за счет средств работодателя определяются коллективным договором или локальными актами организации. По письменному заявлению указанных работников предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х календарных дней.

9.1.8. обеспечить возможность участия представителей профсоюзных органов в работе общих собраний (конференций) работников организации по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе трудовых арбитражей, при разрешении трудовых споров, конфликтов, возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных

задач и предоставленных законом прав.

9.2. В случаях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, работодатели перечисляют на расчетные счета первичной профсоюзной организации денежные средства для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

9.3. Работодатели распространяют на работников, занятых на объектах соцкультбыта (клубы, стадионы, профилактории, спорткомплексы и др.), финансируемых полностью или частично профсоюзными организациями, социально-трудовые льготы и все виды материального стимулирования труда, предусмотренные коллективным договором в отношении работников данной организации.

9.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно без взимания платы перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы работникам. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.5. В случае не перечисления работодателем на счет профсоюзной организации удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов:

- в течение 10 рабочих дней письменно уведомлять работодателя о нарушениях Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза;

- по истечении 10 рабочих дней с момента уведомления работодателя и непогашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам направлять информацию в территориальную организацию отраслевого профсоюза, а также обращаться в арбитражный суд.

9.6. В случае банкротства или ликвидации организации работодатель производит перечисление членских профсоюзных взносов на счета первичной профсоюзной организации или профсоюза, одновременно с расчётами по выплате заработной платы работникам организации.

9.7. При возбуждении судом дела о банкротстве работодатель обязан незамедлительно перечислить удержанные из заработной платы работников членские профсоюзные взносы на счет соответствующей профсоюзной организации.

9.8. Если при осуществлении процедуры банкротства уплату членских взносов профсоюзной организации произвести невозможно, работодатель обязан возвратить работникам удержанные, но не уплаченные соответствующей профсоюзной организации членские взносы.

9.9. В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие Соглашения, работодатели обязаны по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) денежные средства в размере не менее 1 процента от начисленной заработной платы указанных работников.

9.10. Неисполнение работодателем указанной обязанности (при условии уведомления работника о соответствующем положении Соглашения и наличии его письменного заявления) является нарушением Соглашения и основанием наступления административной ответственности, предусмотренной Кодексом

Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.11. Работодатели гарантируют при смене собственника организации или ее реорганизации осуществление полномочий выборного профсоюзного органа до его переизбрания. Продолжение полномочий подтверждается протоколом профсоюзного собрания (конференции).

X. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль выполнения Соглашения осуществляется работниками, работодателями, их представителями (Профсоюзом строителей России и ОМОР «Российский Союз строителей»), соответствующими органами по труду.

10.2. Профсоюз строителей России и ОМОР «Российский Союз строителей» в месячный срок после заключения Соглашения (подписания и проведения уведомительной регистрации в Федеральной службе по труду и занятости) назначают ответственных работников для взаимодействия, осуществления контроля, сбора и подготовки информации о ходе выполнения Соглашения.

10.3. Организацию контроля за выполнением Соглашения в части, предусмотренной пунктами 2.3 - 2.4 Соглашения, осуществляют руководители Профсоюза строителей России и ОМОР «Российский Союз строителей».

10.4. Выполнение условий Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов управления Профсоюза строителей России и ОМОР «Российский Союз строителей», по возможности, с участием представителей Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с заинтересованными организациями по итогам за год (февраль - март года, следующего за отчетным).

10.5. При выявлении нарушений выполнения Соглашения Профсоюз строителей России и ОМОР «Российский Союз строителей» обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации и разработать комплекс мер по реализации Соглашения.

10.6. Информация представляется в ОМОР «Российский Союз строителей» и Профсоюз строителей России ежегодно в срок до 28 февраля года, следующего за отчетным.

Приложение 1 к Отраслевому соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2024 - 2026 годы

Коэффициенты межотраслевых соотношений[1]

№ п/п	рабочие 1 разряда, занятые	межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР
1.	на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	1,0
2.	на работах по техническому перевооружению и реконструкции объектов (монтаж металлоконструкций, технологического оборудования, сварочные работы):	
2.1.	без остановки основного	1,8
2.2.	с частичной остановкой основного производства	1,6
2.3.	с полной остановкой основного производства	1,4
2.4.	на строительстве на территории действующих предприятий отдельных зданий и сооружений	1,2
3.	на работах по обустройству нефтяных и газовых месторождений с высоким содержанием сероводорода	1,12
4.	на ремонтно-реставрационных работах	1,19
5.	на верхолазных работах	1,24
6.	на работах по строительству метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения:	
6.1.	на подземных работах:	
	I группа ставок	1,83
	II группа ставок	2,03

[1] Коэффициенты межотраслевых соотношений в приложении 1 к Соглашению приняты исходя из соотношения тарифных ставок рабочих различных отраслей, установленных Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 сентября 1986 г. № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введения новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства».

№ п/п	Рабочие 1 разряда, занятые:	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР
6.2.	на открытых работах	1,32
7.	обслуживание агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,16
8.	в основных производственных цехах цементных заводов и основных цехах предприятий по производству асбестоцементных изделий	1,05
9.	в организациях по добыче и переработке нерудных строительных материалов:	
9.1.	на подземных работах	1,50
9.2.	на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16
10.	в организациях по добыче и обогащению асбеста и графита:	
10.1.	на подземных работах	1,75
10.2.	на открытых горных работах	1,33
11.	на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1,15
12.	в организациях других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности	1,0

.

Приложение 2 к Отраслевому
соглашению по строительству и
промышленности строительных
материалов Российской Федерации на
2024 - 2026 годы

Примерный расчет
минимального размера месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда рассчитывается по следующей формуле:

МРМТС = ПМ х МК х КИ,

где:

МРМТС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 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 приложении 1 к Соглашению,
КИ - установленный пунктом 3.1 Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2.

Приложение 3 к Отраслевому
соглашению по строительству и
промышленности строительных
материалов Российской Федерации на
2024 - 2026 годы

Межразрядные тарифные коэффициенты

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

Приложение 4 к Отраслевому
соглашению по строительству и
промышленности строительных
материалов Российской Федерации на
2024 - 2026 годы

Примерный расчёт
минимального размера месячной тарифной ставки рабочего, занятого в организации, применяющей тарифные ставки других отраслей, либо занятого
во вспомогательном производстве

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

МРМТС (2) = ММТС (ВС) - ММТС (СМ) х МРМТС,

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 сентября 1986 г. № 1115;
ММТС (СМ) - минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда, занятого на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, в соответствии со схемами, установленными Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 сентября 1986 г. № 1115;
МРМТС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, рассчитанный в соответствии с формулой, приведенной в пункте 3.1 Соглашения.

Приложение 5 к Отраслевому
соглашению по строительству и
промышленности строительных
материалов Российской Федерации на
2024 - 2026 годы

Примерный расчет
минимального размера оплаты труда при использовании в организациях
бестарифной системы оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда при использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

МРОТбт = ПМ х КИ,

где:

МРОТбт - 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 пунктом 3.1 Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2.

Приложение 6 к Отраслевому соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2024-2026 г.

Основные показатели, характеризующие выполнение Федерального отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов на 2024-2026 годы

(наименование субъекта Российской Федерации)

п/п	Показатели	Единицы
1	Количество организаций строительной отрасли и промышленности строительных материалов (ед.)	
2	Количество организаций, являющихся членами объединения работодателей (ед.)	
3	Среднесписочная численность работников (чел.), из них членов профсоюза (чел.)	
4	Количество организаций - членов объединения работодателей, в которых заключены коллективные договоры (ед.)	
5	Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения по субъекту РФ (тыс. руб.)	
6	Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда, занятого на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (тыс. руб.)	
7	Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда, занятого в отрасли производства строительных материалов (тыс. руб.)	
8	Соотношение среднемесячной заработной платы в строительной отрасли с величиной ПМ , раз	
9	Соотношение среднемесячной заработной платы в отрасли производства строительных материалов с величиной ПМ, раз	
10	Количество организаций, в которых не проводилась индексация заработной платы в соответствии с п.3.9. Отраслевого соглашения (ед.)	
11	Общее количество работников, уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением штата и ликвидацией организации (чел.)	
12	Уровень безработицы в строительной отрасли и отрасли	

	производства строительных материалов за истекший год по данным территориального органа Росстата (чел.)	
13	Количество работников, оздоровленных в санаториях-профилакториях (чел.)	
14	Количество работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве (чел.), в т.ч. групповых тяжелых со смертельным исходом	
15	Сумма средств, израсходованных на охрану труда на одного работника (тыс. руб.)	

Руководитель регионального объединения работодателей - члена ОМОР «Российский Союз строителей»

Руководитель региональной организации Профсоюза строителей России

_____ _____

Информация представляется в ОМОР «Российский Союз строителей» и Профсоюз строителей России ежегодно в срок до 28 февраля года, следующего за отчетным.

Приложение 7 к Отраслевому
соглашению по строительству и
промышленности строительных
материалов Российской Федерации на
2024-2026 г.

Примерный перечень основных показателей, характеризующих уровень социального партнерства в организации

1. Численность работающих всего (чел.);
2. В том числе членов Профсоюза строителей России (чел.);
3. Финансовое положение организации, прибыльное («+»), убыточное («-»);
4. Направлено на компенсационные и стимулирующие выплаты работникам (% от общей суммы прибыли, оставшейся в распоряжении организации);
5. Сумма прибыли, использованная на социальные выплаты одному работнику (руб.);
6. Среднемесячная заработная плата на одного работника (руб.), в т.ч. рабочего, минимальная (руб.), максимальная (руб.);
7. Размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда (руб.);
8. Сумма просроченной задолженности по заработной плате (тыс. руб.);
9. Численность работников с денежными доходами ниже прожиточного минимума (чел.);
10. Количество работников, уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением численности (чел.);
11. Количество средств из фонда развития производства организации, израсходованных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обучение новым профессиям и специальностям в базовом году, в текущем году и аналогичный показатель прошлого года (план согласно колдоговору / факт в рублях и % от фонда развития производства, а при отсутствии фонда - от суммы затрат на производство продукции, работ, услуг);
12. Количество рабочих мест, ликвидированных в организации по различным причинам;
13. Количество вновь созданных рабочих мест в базовом году, в текущем году и аналогичный показатель прошлого года (план/факт мест);
14. Количество работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (чел.), в т.ч. улучшили жилищные условия (чел.);
15. Количество работников оздоровлено в санаториях, отдыхало в пансионатах и домах отдыха на льготных условиях (чел.);
16. Количество работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве (чел.), в т.ч. в групповые несчастные случаи (чел./случаев), со смертельным исходом (чел./случаев);
17. Сумма средств, израсходованная на охрану труда на одного работника (тыс. руб.).