

Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014 - 2016 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, заключенным на федеральном уровне между полномочными представителями работодателей и работников и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций и предприятий строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

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

- работодатели в лице их представителя - Общероссийского межотраслевого объединения работодателей "Российский Союз строителей" (далее - ОМОР "Российский Союз строителей");

- Министерство регионального развития Российской Федерации (далее Минрегионразвития) - федеральный орган исполнительной власти.

1.3. В случаях, предусмотренных настоящим Соглашением, его отдельные нормы распространяются на Профсоюз строителей России и ОМОР "Российский Союз строителей".

1.4. Соглашение - элемент отраслевой системы социального партнерства - 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. Соглашение распространяется на:

- работодателей, являющихся членами ОМОР "Российский Союз строителей";

- работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в т.ч. не выразивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном ст. 48 Трудового кодекса РФ);

- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие настоящего Соглашения;

- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, в случае наделения полномочиями соответствующие органы профсоюза на их представительство (ст. 30 ТК РФ, ст. 11 Закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- на работников организаций, находящихся в ведении Минрегионразвития РФ.

Отдельные положения настоящего Соглашения распространяются на социально не защищенную категорию лиц, в т.ч. 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 т.д.).

1.6. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Коллективные договоры, заключаемые в организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.7. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением.

В случае реорганизации организации-работодателя выполнение обязательств по настоящему Соглашению возлагается на ее правопреемника.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года.

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

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатели обязуются:

2.1.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом 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.

2.1.3. При заключении, изменении настоящего Соглашения, иных соглашений в сфере социально-трудовых отношений уведомить работников о заключении и содержании соглашений (в т.ч. об условиях труда, компенсациях за вредные, опасные и иные особые условия труда, гарантиях при увольнении и т.д.).

2.1.4. При приеме на работу новых работников знакомить их с действующими соглашениями в сфере социально-трудовых отношений, коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к социально-трудовым правам и функциям работников.

2.1.5. Работодатели обязаны по запросу представителей работников представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.

2.2. Работники обязуются:

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

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

2.2.3. Соблюдать требования охраны труда.

2.2.4. Соблюдать дисциплину труда.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.3. Профсоюз строителей России:

2.3.1. Осуществляет в порядке, установленном законодательством, силами правовой и технической инспекций труда общественный контроль 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 на опасных производственных объектах;

2.3.2. 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;

2.3.3. Участвует в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном ст.ст. 212, 372 Трудового кодекса РФ;

2.3.4. Оказывает консультационную помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных, опасных и иных особых условиях 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;

2.3.5. Организует обучение 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;

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

2.3.7. 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 т.д.);

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

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

2.3.10. 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 настоящего 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 настоящего 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 настоящего 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 настоящего 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 в соответствии с социальным проектом «Забота».

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 в соответствии с социальным проектом «За достойную заработную плату».

2.5. Министерство регионального развития Российской Федерации:

- осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере строительства, архитектуры, градостроительства (за исключением государственного технического учета и технической инвентаризации объектов капитального строительства), выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области долевого строительства многоквартирных домов и (или) иных объектов недвижимости;

- осуществляет координацию и контроль деятельности находящегося в его ведении Федерального агентства по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству;

- содействует укреплению и развитию отраслевой системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению и реализации Федерального отраслевого соглашения;
- проводит отраслевую социальную политику с участием Профсоюза и Объединения работодателей по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильем, организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий;
- принимает участие в разработке концепции эффективной отраслевой политики, направленной на повышение конкурентоспособности российских строителей на рынке труда;
- при осуществлении функции государственного заказчика федеральных целевых, научно-технических и инновационных программ участвует в ценовой политике в части определения затрат на оплату труда рабочих с учетом норм, установленных Федеральным отраслевым соглашением;
- обеспечивает участие представителей профсоюза и работодателей в работе заседаний коллегии, совещаниях, межведомственных комиссий, в проведении конкурсов на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии, организации и проведении профессионального праздника «День строителя», представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и др.

2.6. В целях подготовки отчетности об исполнении настоящего Соглашения на федеральном, региональном и иных уровнях устанавливаются следующие сроки заключения коллективных договоров и соглашений: на федеральном уровне - октябрь - декабрь, на уровне субъектов Российской Федерации - ноябрь - январь, на уровне организации - декабрь - февраль.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. С 1 января 2014 года минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, а также с учетом коэффициента инфляции в соответствующем субъекте России и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) ([таблица № 1](#)).

Таблица № 1

№	Рабочие 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 производства	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
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 фарфорофаянсовой промышленности	1,0

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

$MPMTС = PM \times MK \times KI \times KИnf$, где

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

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

MK - межотраслевой коэффициент, указанный в [таблице № 1](#),

KI - установленный [п. 3.1](#) настоящего Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2;

KИnf - коэффициент инфляции, установленный территориальными органами Росстата в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.2. Коэффициенты межотраслевых соотношений в [таблице № 1](#) приняты исходя из соотношения тарифных ставок рабочих различных отраслей, установленных Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17.09.1986 № 1115 "О совершенствовании организации заработной платы и введения новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства".

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

Таблица № 2

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
-------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Тарифные коэффициенты	1	1,085	1,19	1,34	1,54	1,8	1,92	2,05
-----------------------	---	-------	------	------	------	-----	------	------

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

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

3.5. В организациях, применяющих тарифные ставки других отраслей, а также во вспомогательных производствах минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда устанавливается следующим образом: определяется отношение месячной минимальной тарифной ставки, предусмотренной схемой тарифных ставок, установленной Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17.09.1986 № 1115 "О совершенствовании организации заработной платы и введения новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства", к месячной минимальной тарифной ставке рабочего, занятого на

строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, определенной указанным Постановлением. Полученное соотношение умножается на минимальный размер месячной тарифной ставки, определенной настоящим Соглашением.

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

$MPMTС(2) = MMTC(BC) / MMTC(CM) \times MPMTС$, где

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

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

MMTC (CM) - 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 17.09.1986 № 1115;

MPMTС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, рассчитанный в соответствии с формулой, приведенной в [п. 3.1](#) настоящего Соглашения.

3.6. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке рабочих должна составлять не менее 65%, 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 настоящим Соглашением. В таком случае минимальный размер оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$MPOT \text{ бт} = ПМ \times КИ$, где

MPOT бт - минимальный размер оплаты труда работника в организации, использующей бестарифную систему оплаты труда;

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

КИ - установленный [п. 3.1](#) настоящего Соглашения коэффициент индексации в размере 1,2.

Иные выплаты работникам организаций, использующих бестарифную систему оплаты труда, производятся по правилам, предусмотренным коллективным договором, и могут, в

том числе, учитывать коэффициенты трудового участия, коэффициенты квалификационного уровня, сводные коэффициенты распределения и т.д.

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

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

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

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

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

3.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

При этом в коллективных договорах рекомендуется закреплять повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в размере 12 - 24% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.13. Разъездной характер работ в строительстве предусматривает выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с чем, работники осуществляют поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места работы на объекте и обратно.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для рабочих III разряда - до 12%;

- " - IV разряда - до 16%;

- " - V разряда - до 20%;

- " - VI и более высоких разрядов - до 24% месячной тарифной ставки (должностного оклада).

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

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

- " - от 3 до 5 лет - 0,8;

- " - от 5 до 10 лет - 1;

- " - от 10 до 15 лет - 1,2;

- " - свыше 15 лет - 1,5 месячной тарифной ставки (должностного оклада).

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

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

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

4. 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.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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.

4.3. Работодатели, имеющие намерение привлечь иностранную рабочую силу, уведомляют об этом выборный орган профсоюзной организации.

При выборе квоты на привлечение определенного числа иностранных граждан работодатели учитывают наличие на соответствующей территории равноценной рабочей силы и отсутствие возможности перераспределения трудовых ресурсов из других регионов страны, свои возможности обеспечить равные условия работы и оплаты труда иностранных работников и работников - граждан Российской Федерации, необходимость предотвращения негативного воздействия найма иностранных граждан на условия занятости российских граждан.

4.4. 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.

4.5. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", работодатель обязан 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 т.д.).

4.6. В случае реорганизации или ликвидации организации работодатели обязаны:

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

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

4.7. 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:

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

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан:

- 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 т.ч. вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу);
- предоставить увольняемому работнику информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях организации-работодателя, в т.ч. расположенных в другой местности;
- предоставить работнику время для поиска работы, но не менее 1 дня в неделю. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором;
- 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;

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

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

4.9. 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:

- профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий;

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

- перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

- приватизация предприятий;

- другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри организации и т.д.).

4.10. 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.

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.

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

- при увольнении работников предпенсионного возраста (мужчин в возрасте от 58 до 60 лет, женщин в возрасте от 53 до 55 лет) - в размере не менее 150% среднего заработка;

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

4.11. 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.

5. Охрана труда

5.1. Работники и работодатели признают необходимость согласованного разрешения вопросов, связанных с обеспечением надлежащих условий труда в организации.

В целях наиболее полного учета интересов работников работодатели отдают приоритет коллективным формам организации и координации деятельности по созданию благоприятных условий труда, поддержанию необходимого уровня квалификации работников, предупреждению и расследованию несчастных случаев на производстве.

5.1.1. 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.

5.1.2. 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 Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14 и Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10.

5.2. 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.

5.3. В интересах работников работодатели обязаны:

- обеспечить безопасные условия труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением;
- своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей выборного органа профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям

труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»;

- при оценке травмобезопасности рабочих мест в рамках аттестации рабочих мест по условиям труда оценивать наряду с объектами, указанными в Приказе Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», следующие объекты: соответствие мероприятий, проводимых при организации рабочего места, требованиям национальных стандартов и сводов правил (СНиПов и ГОСТов); соответствие применяемых материалов, конструкций и изделий технологии работ и требованиям, предусмотренным национальными стандартами и сводами правил (СНиПами и ГОСТами); факторы природной среды;

- 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 тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ (в т.ч. 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;

- 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;

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

- по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 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;

- обеспечивать 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;

- 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;

- обеспечить 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;

- обеспечить обязательное исполнение постановлений по вопросам охраны труда и здоровья работников, принятых соответствующим органом профсоюза, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодателям рекомендуется внедрять в организациях систему организации охраны труда на основе межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.2007 "Системы управления охраной труда. Общие требования".

5.4. Работодатель обязан предоставлять работникам, занятым на работах на высоте, средства индивидуальной защиты от падения с высоты, соответствующие требованиям «ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты», принятого Решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 878, учитывая следующие обстоятельства:

- к средствам индивидуальной защиты от падения человека с высоты относятся средства для защиты человека при падении с высоты, а также средства для фиксации рабочей позы, одновременно предотвращающие падение человека с высоты;

- конструкция средств индивидуальной защиты от падения с высоты должна обеспечивать максимальное удобство и комфортность их эксплуатации, в том числе возможность снимать их с себя самостоятельно; система застежек поясов предохранительных должна обеспечивать возможность быстрого и удобного застегивания, расстегивания и регулировки длины пояса или лямок двумя руками в рабочих перчатках;

- конструкция карабина должна обеспечивать быстрое и надежное закрепление и открепление одной рукой при надетой рабочей перчатке и исключать возможность защемления и травмирования пальцев руки при манипуляциях с карабином;

- средства индивидуальной защиты от падения с высоты должны быть снабжены амортизатором, снижающим до безопасной величины динамическую нагрузку, действующую на тело человека, а именно: при защитном действии безлямочного пояса до 4,0 кН (400 кгс), а лямочного пояса - 6,0 кН (600 кгс);

- средства индивидуальной защиты от падения с высоты должны выдерживать динамическую нагрузку, возникающую при падении груза (манекена) массой 100 кг с высоты, равной двум максимальным длинам стропа;

- несущие нагрузку элементы средств индивидуальной защиты от падения с высоты из синтетических лент должны выдерживать статическую нагрузку не менее 15 кН (1500 кгс), а из синтетических веревок (канатов) - 23 кН (2300 кгс);

- металлические соединительные компоненты страховочной системы, а также опоры для закрепления должны выдерживать статическую нагрузку не менее 11 кН (1100 кгс).

В коллективных договорах рекомендуется закреплять обязанность работодателя использовать коллективные средства защиты от падения с высоты, в т.ч. предохранительные сетки.

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

5.6.1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях при температуре -20°C без ветра, температуре -15°C с ветром, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

В таких условиях работодатель обязан обеспечить работников оборудованным помещением для обогрева 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.

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

5.6.3. Оптимальная температура воздуха на рабочем месте в теплый период года составляет $+23 - 25^{\circ}\text{C}$. Допустимое отклонение от оптимальной температуры без сокращения времени пребывания на рабочем месте составляет $2 - 3^{\circ}\text{C}$. 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 $+33^{\circ}\text{C}$.

5.6.4. 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.

5.7. Рекомендуемый размер затрат, выделяемых работодателем на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должен составлять 0,3 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.8. Работодателям рекомендуется включать 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.

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

Работодатели обязаны обеспечить уполномоченным 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 с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором.

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.

Увольнение уполномоченных профсоюза по охране труда по инициативе работодателя допускается только с учетом мнения профсоюзной организации.

5.10. 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 20.09.2006 № 3-8п.

5.11. В коллективных договорах рекомендуется закреплять обязанность работодателя проводить профессиональную переподготовку работников в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

6.3.2. 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.

6.3.3. 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 Трудового кодекса РФ.

6.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем рекомендуется устанавливать коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа работников.

При этом ненормированный рабочий день в организациях может применяться:

- для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- для лиц, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.);
- для лиц, которые распределяют время для работы по своему усмотрению;
- для лиц, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной длительности.

6.5. До утверждения федеральными органами исполнительной власти порядка установления сокращенного рабочего времени, а также определения минимальной продолжительности и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, данные льготы предоставляются по Списку, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.6. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда.

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

- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей - учащихся младших классов (1 - 4 класс), в День знаний (1 сентября);
- за работу в ночное время (не менее 6 часов в течение недели) - продолжительностью не менее 3 дней;
- отцу - при рождении ребенка - продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором;
- за непрерывный стаж работы в организации продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором.

7. Социальные гарантии

7.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам компенсаций в порядке, определяемом коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

7.2. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работодатель предоставляет сверх установленной законодательством материальной помощи:

- единовременную денежную компенсацию в размере 1 миллиона рублей семье погибшего (супруге (супругу), детям, родителям в равных долях);
- единовременную денежную компенсацию в размере годового заработка погибшего за календарный год, предшествующий году гибели работника, на каждого иждивенца работника.

7.3. При установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания работодатель предоставляет ему сверх установленной законодательством материальной помощи единовременную денежную компенсацию в размерах:

- инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 75 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 30 процентов годового заработка.

7.4. Ежемесячная доплата к трудовой пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемой нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, состоявшим на его иждивении (при смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания), и ежемесячная доплата к трудовой пенсии по инвалидности, выплачиваемой неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания), определяются коллективными договорами, но не могут составлять менее минимального

размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

Ежемесячные доплаты устанавливаются на срок выплаты соответствующих пенсий, определяемый в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

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

- страховать жизнь и здоровье работников на случай причинения вреда их жизни, здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- оказывать работникам материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- компенсировать работникам частичную или полную оплату коммунальных услуг и оплату жилья по договору социального найма;
- компенсировать работникам и членам их семей расходы на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников организации;
- 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;
 - "- 10 - 15 лет - 2-месячный заработок;
 - "- 15 - 20 лет - 3-месячный заработок;
 - "- 20 - 25 лет - 4-месячный заработок;
 - "- 25 - 30 лет - 5-месячный заработок;
 - "- свыше 30 лет - 6-месячный заработок;
- сохранять право пользования лечебными учреждениями работодателя для граждан, уволенных из организации в связи с выходом на пенсию, на равных с работающими в данной организации.

8. 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 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 т.ч. 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;
- представлять женщинам-работникам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, 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;
- содействовать созданию в организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

9. 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:

- содействовать деятельности выборных профсоюзных органов в организациях любой организационно-правовой формы;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- обеспечить в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором участие работников и представителей профсоюза в управлении организацией;
- 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 предприятия. Условия освобождения от

работы и порядок оплаты времени их участия в указанных мероприятиях за счет средств работодателя определяются коллективным договором или локальными актами организации;

- обеспечить возможность участия представителей профсоюзных органов в работе общих собраний (конференций) трудового коллектива 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% фонда оплаты труда.

Работодатели по возможности 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.

9.3. 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.

9.4. В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие настоящего 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% от начисленной заработной платы указанных работников.

Неисполнение работодателем указанной обязанности (при условии уведомления работника о соответствующем положении настоящего Соглашения и наличии его письменного заявления) является нарушением настоящего Соглашения и основанием наступления административной ответственности, предусмотренной ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

Если при осуществлении процедуры банкротства уплату членских взносов профсоюзной организации произвести невозможно, работодатель обязан возратить работникам

удержанные, но не уплаченные соответствующей профсоюзной организации членские взносы.

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

10. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением настоящего 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 настоящего 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 настоящего Соглашения.

Организацию контроля за выполнением настоящего Соглашения в части, предусмотренной [п.п. 2.3-2.4](#) настоящего Соглашения, осуществляют руководители Профсоюза строителей России и ОМОР "Российский Союз строителей".

10.3. Выполнение условий настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов управления Профсоюза строителей России и ОМОР "Российский Союз строителей" по возможности с участием представителей Министерства регионального развития РФ и Министерства труда и социальной защиты РФ совместно с заинтересованными организациями по итогам за год (февраль - март года, следующего за отчетным).

При выявлении нарушений выполнения настоящего 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.

Министр регионального развития
Российской Федерации

И.Н. Слюняев

Президент Общероссийского
межотраслевого объединения
работодателей «Российский
Союз строителей»

В.А. Яковлев

Председатель Профессионального
союза работников строительства
и промышленности строительных
материалов Российской Федерации

Б.А. Сошенко

**Основные показатели,
характеризующие выполнение Федерального отраслевого соглашения по
строительству и промышленности строительных материалов на 2014 - 2016 годы**

(наименование субъекта Российской Федерации)

п/п	Показатели	Единицы
1	Количество организаций, работники которых являются членами профсоюза (ед.)	
2	Количество организаций, являющихся членами объединения работодателей (ед.)	
3	Общая численность работников отрасли, занятых у работодателей - членов объединения работодателей (чел.)	
4	Количество организаций - членов объединения работодателей, в которых заключены коллективные договоры (ед.)	
5	Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения по субъекту РФ за IV квартал (тыс. руб.)	
6	Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда, занятого на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах, за IV квартал (тыс. руб.)	
7	Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда, занятого в отрасли производства строительных материалов, за IV квартал (тыс. руб.)	
8	Средняя заработная плата народного работника организации в месяц (тыс. руб.)	
9	Общее количество работников, уволенных по инициативе работодателя в связи сокращением штата (чел.)	
10	Уровень безработицы в строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов за истекший год по данным территориального органа Росстата (чел.)	
11	Количество работников, оздоровленных в санаториях профилакториях (чел.)	
12	Количество работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве (чел.), в т.ч. групповых тяжелых со смертельным исходом	

13 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.