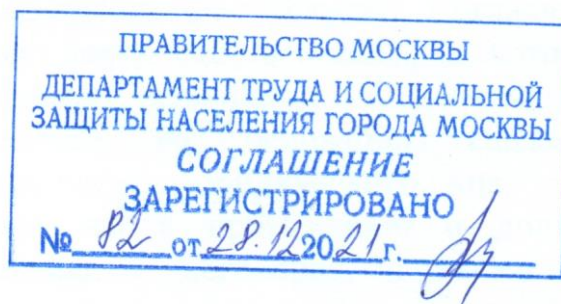




**СОГЛАШЕНИЕ**  
**на 2022-2024 годы**  
**между Правительством Москвы,**  
**работодателями строительной отрасли города Москвы и**  
**Территориальной организацией профсоюза работников**  
**строительства и промышленности строительных материалов**



**Москва**  
**2021**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на уровне субъекта Российской Федерации — города Москвы в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Москвы с целью создания на основе принципов социального партнерства необходимых условий деятельности и развития строительной отрасли, совершенствования социально-трудовых отношений, обеспечения социально-правовой защиты работников, реализации их трудовых прав.

Сторонами Соглашения (далее — стороны) являются:

- работники в лице их полномочного представителя — Территориальной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов (далее – Профсоюз);
- работодатели в лице их представителя — Комитета Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов (далее — Работодатели);
- Правительство Москвы в лице заместителя Мэра Москвы в Правительстве Москвы по вопросам градостроительной политики и строительства – руководителя Комплекса градостроительной политики и строительства города Москвы (далее — Правительство).

1.2. Соглашение действует в организациях, осуществляющих деятельность в строительстве, архитектуре, проектировании, инженерных изысканиях, промышленности строительных материалов, а также в организациях, оказывающих им сервисные, транспортные, научные, цифровые, рейтинговые, сертификационные, аккредитационные, аттестационные, лабораторные, образовательные услуги. Соглашение распространяется на организации всех форм собственности, в которых указанные виды деятельности являются основными. Основной вид деятельности организаций определяется на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридического лица.

1.3. Нормы Соглашения обязательны к применению и должны учитываться при заключении коллективных договоров, а также при разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в организациях отрасли всех форм собственности.

1.4. 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 1.5. 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.

1.5. Соглашение распространяется на:

- всех работодателей, являющихся членами Комитета Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов;
- работодателей, не являющихся членами Комитета Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединиться к соглашению после его заключения;
- 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)), ст.14 Закона города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве»;
- представителей сторон Соглашения в пределах взятых ими на себя обязательств;
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие Соглашения.

1.6. Работодатель, вступивший в объединение Комитета Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением.

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

Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

1.7. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной защищенности работников. Коллективные договоры и трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Соглашением.

1.8. Затраты, направляемые на удовлетворение установленных настоящим Соглашением экономических, трудовых и социальных гарантий,

учитываются в договорных ценах и сметах на строительство.

1.9. 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 представляют профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. При заключении коллективного договора работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации распространяет отдельные положения Соглашения на социально незащищенную категорию – членов профсоюза, не снятых с профсоюзного учета (пенсионеров, инвалидов, работников, уволенных в связи с сокращением численности (штата), членов семей погибших на производстве и др.).

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

1.12. Условия настоящего Соглашения являются обязательными для работодателей независимо от организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной подчиненности и должны быть учтены при заключении коллективных договоров на 2022-2024 годы. В организациях, не заключивших коллективный договор, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.13. Стороны на взаимной основе создают постоянно действующую Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в строительной отрасли города Москвы с целью ведения переговоров по заключению Соглашения, осуществления контроля за исполнением Соглашения и урегулирования возникающих трудовых споров.

1.14. Соглашение открыто для присоединения всех организаций строительной отрасли в порядке, предусмотренном пунктом 7 статьи 14 Закона города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве». Соглашение не позднее 15 дней после его подписания подлежит опубликованию в средствах массовой информации города Москвы и размещается на официальных сайтах сторон Соглашения.

1.15. Изменения и дополнения в Соглашение могут быть внесены в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Соглашение вступает в силу и действует с 01.01.2022 по 31.12.2024.

1.17. Стороны договорились довести настоящее Соглашение до сведения работодателей отрасли и первичных профсоюзных организаций.

## **2. Оплата и нормирование труда**

### **Стороны договорились:**

2.1. По итогам работы строительной отрасли города разработать комплекс мер, обеспечивающих поэтапное повышение доли оплаты труда в себестоимости продукции (работ, услуг), который рассматривается и утверждается отраслевой трехсторонней комиссией не позднее шести месяцев с момента вступления в силу настоящего Соглашения.

Инициировать не реже одного раза в год, но не позднее 1 июля календарного года, обращение в Правительство Москвы о повышении оплаты труда в сметной стоимости строительства (реконструкции) объектов городского заказа для нужд города Москвы при составлении сметной документации в соответствии с величиной прожиточного минимума в городе Москве, утвержденного постановлением Правительства Москвы.

2.2. Планирование, расходование средств фонда оплаты труда организации осуществляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании Положения об оплате труда и коллективного договора.

2.3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах следующие основные условия оплаты труда работников строительной отрасли:

- минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, должностного оклада по рабочим профессиям без учета компенсационных выплат и доплат за условия труда, при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Москве, утвержденного постановлением Правительства Москвы;
- среднемесячную заработную плату в целом по организации на уровне не ниже 3,3-х кратной размера минимальной заработной платы, установленной в соответствии с Московским трехсторонним соглашением на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;
- ежегодную индексацию размеров месячных тарифных ставок (должностных окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области (Мосстата)) с учетом изменения размера минимальной заработной платы, установленной в соответствии с Московским трехсторонним соглашением на 2022-2024 годы между Правительством города

Москвы, московскими объединениями профсоюзов, московскими объединениями работодателей. Проиндексированные тарифные ставки доводятся до сведения работников.

2.4. Использовать тарифные коэффициенты по 8-ми разрядной сетке, установленные Федеральным отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации

Таблица 1

Разряды оплаты труда	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

В целях улучшения организации системы материального стимулирования рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах, рекомендовать устанавливать в коллективных договорах ставки последующих разрядов на основании нижеприведенных тарифных коэффициентов

Таблица 2

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1	1,2	1,3	1,5	1,7	2,0	2,2	2,4

2.5. На объектах строительства городского заказа обеспечить уровень средней заработной платы работников организации строительной отрасли на уровне не ниже 3,3-х кратной размера минимальной заработной платы, установленной на основании Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 годы между Правительством города Москвы, московскими объединениями профсоюза и московскими объединениями работодателей.

2.6. Совместно продолжить работу Комиссии по обеспечению контроля за своевременной выплатой заработной платы работникам организаций строительной отрасли города Москвы.

2.7. Обеспечить контроль за уровнем гарантированной и своевременной выплатой заработной платы работников организаций строительной отрасли.

2.8. В соответствии со ст.424 и ст.746 Гражданского кодекса Российской Федерации и данным Соглашением подрядчик и заказчик вправе самостоятельно определять размер средств на оплату труда работников в договорных ценах на строительную продукцию (работы, услуги) в любых согласованных размерах, но не ниже предусмотренных настоящим Соглашением.

2.9. При выполнении более сложных специальных работ в особых условиях (на работах по строительству метрополитена, тоннелей и пр.) использовать повышенные тарифные ставки и коэффициенты к заработной плате в соответствии с действующими нормативными документами.

2.10. Установить межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на строительно-монтажных работах для отраслей промышленности строительных материалов, поставляемых продукцию для обеспечения нужд города Москвы, в размере не менее 1,0.

**Работодатели обязуются:**

2.11. Производить тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (далее – ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС). При наличии профессионального стандарта дополнительные характеристики (при необходимости): наименование профессии рабочего, должности руководителя, специалиста и служащего в соответствии с ЕТКС, ЕКС с указанием разряда работы, профессии/категории должности/класса профессии, определять в соответствии с уровнем (подуровнем) квалификации, в соответствии с профессиональным стандартом.

2.12. Устанавливать системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующего характера, системы премирования, в т.ч. условий и критериев премирования, в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.14. Предусматривать в коллективных договорах положение о необходимости поддержания тарифной части заработной платы на уровне не ниже 65% от общего его размера, путем совершенствования организации труда, производства работ и внедрения передовых методов труда, направленных на повышение его производительности.

2.15. Выплачивать заработную плату работникам организаций не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При нарушении работодателем установленного срока 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 сотой, 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, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.16. Извещать на основании части первой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме каждого работника организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

2.17. Определять размер средств на оплату труда работников, занятых в основной деятельности, в договорных ценах на строительную продукцию (работы, услуги) в любых согласованных размерах, но не ниже величины норматива заработной платы из расчета на одного работника, установленного решением Департамента экономической политики и развития города Москвы.

2.18. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги в организациях, всех форм собственности, осуществляющих свою деятельность на территории города Москвы (по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области (Мосстата)), не реже одного раза в год.

Конкретные сроки, размер и порядок индексации заработной платы устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом размер индексации заработной платы не может быть ниже значения индекса потребительских цен за предыдущий год по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по городу Москве (Мосстат).

2.19. Производить на основании результатов специальной оценки условий труда оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда:

- 1 степень (класс 3.1.) - не может быть менее 12% тарифной ставки (оклада) работника:
- 2 степени (класс 3.2.) - не может быть менее 15% тарифной ставки (оклада) работника:



- 3 степени (класс 3.3.) - не может быть менее 18% тарифной ставки (оклада) работника;
- 4 степени (класс 3.4.) - не может быть менее 21% тарифной ставки (оклада) работника,

а минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (класс 4), не может быть менее 24% тарифной ставки (оклада) работника.

2.20. 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% 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 Российской Федерации.

При этом, время начала и окончания «вечерней смены» устанавливается коллективным договором или иными локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.21. Выплачивать дополнительное вознаграждение работникам за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не менее 1/2 от размера минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей рассчитанной за день работы.

2.22. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников рекомендуется устанавливать соотношение между категориями 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников организации не превышающее 6:1. Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих.

В коллективный договор и локальные нормативные акты организации, устанавливающие систему оплаты труда, включать условия о неприменении стимулирующих выплат к руководителям организации (генеральному директору, главному бухгалтеру, руководителю филиала (представительства), допустившим нарушение сроков выплаты заработной платы.

2.23. При расчете средней заработной платы во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетном периоде норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Московским трехсторонним соглашением на 2022-2024 годы

между Правительством города Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

2.24. При сокращении численности или штата работников выходное пособие выплачивать в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации из расчета средней заработной платы работника без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.

2.25. Возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой денежной компенсации за задержку выплат не ниже одной сотой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от общей суммы невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.26. Не использовать денежные средства организации на цели, не связанные с производственной деятельностью, до погашения имеющейся перед работниками задолженности по заработной плате.

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

2.28. Производить работникам организаций за подвижной и разъездной характер работ, при вахтовом методе организации работ выплату компенсационных надбавок в процентах к действующим тарифным ставкам (окладам) в размерах, установленных коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

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

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

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.

2.29. Возмещать работникам при разъездном и подвижном характере работ в обязательном порядке следующие расходы:

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

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных с вышеуказанными характерами работ, а также перечень работ, профессии,

должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.30. 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 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.

2.31. Выплачивать вознаграждение за выслугу лет в пределах общих годовых средств, направленных на эти цели в организациях, принявших с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения.

Положение оформляется в виде приложения к коллективному договору или отдельным локальным нормативным актом.

2.32. Выплачивать вознаграждение по результатам работы за год в организациях, принявших с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Положение о порядке и условиях выплаты указанного вознаграждения.

Положение оформляется в виде приложения к коллективному договору или отдельным локальным нормативным актом.

2.33. Устанавливать премирование работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в организациях, принявших Положение «О порядке премирования», утвержденное с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являющееся приложением к коллективному договору или отдельным нормативным актом.

При этом могут использоваться показатели, содержащиеся в приложении 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».

2.34. В коллективных договорах (локальных нормативных актах) устанавливать выплату ежемесячной надбавки в размере до 20 % к тарифной ставке (должностному окладу) работникам, награжденным государственными наградами, а работникам, награжденным ведомственными и городскими наградами, выплачивать единовременное вознаграждение в размере среднемесячного заработка или должностного оклада.

### **Профсоюз обязуется:**

2.35. Осуществлять защиту интересов работников, содействовать снижению социальной напряженности в коллективах работников

организаций, урегулированию трудовых споров, возникающих по вопросам соблюдения трудового законодательства.

2.36. Осуществлять постоянный контроль за расходованием средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

2.37. Содействовать включению в коллективные договоры (соглашения) обязательств работодателей по обеспечению оплаты труда работников в размере не ниже установленного настоящим Соглашением.

2.38. Обеспечить профсоюзный контроль над своевременным проведением индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в организациях всех форм собственности, осуществляющих свою деятельность на территории города Москвы.

2.39. В случаях нарушения трудового законодательства обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту социально-трудовых прав членов профсоюза.

2.40. В целях защиты прав застрахованных лиц обеспечить контроль за своевременным и в полном объеме перечислением работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, в Фонд обязательного медицинского страхования и в Фонд социального страхования РФ.

### **3. Обеспечение развития строительного производства и занятости работников**

#### **Стороны договорились:**

3.1. Осуществлять мероприятия, направленные на стабилизацию и развитие финансово-экономической деятельности организаций строительной отрасли города в целом.

3.2. Проводить согласованную политику в области регулирования трудовой миграции.

3.3. Анализировать положение с обеспечением занятости работников строительной отрасли города Москвы и принимать меры по предупреждению массового увольнения работников. В каждом конкретном случае комплекс мер рассматривается на заседании отраслевой комиссии.

Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях строительной отрасли, в отношении которых уполномоченными органами принято решение: о ликвидации, реорганизации, смене собственника имущества, изменении подведомственности, изменении типа муниципального учреждения, изменении условий трудовых договоров в отношении большинства работников организации.

3.4. В целях повышения качества подготовки квалифицированных рабочих кадров, служащих и специалистов среднего звена проводить:

- повышение квалификации преподавателей специальных дисциплин в форме производственных стажировок в организациях строительной отрасли города Москвы;
- стажировки обучающихся старших курсов организаций профессионального образования города Москвы в организациях строительной отрасли города Москвы.

3.5. Массовое увольнение работников, связанное с ликвидацией или реорганизацией организаций, может осуществляться лишь при условии письменного уведомления уполномоченного органа занятости города Москвы, Профсоюза и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

3.6. Проводить совместные переговоры и консультации по проблемам занятости и увольнения работников при сокращении численности или штата работников организации, предоставления им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством.

3.7. Содействовать созданию системы организационных, правовых и экономических мер по формированию и реализации эффективной политики подбора, подготовки и сохранения квалифицированных кадров, а также повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

3.8. Содействовать и создавать условия развития и поощрения рационализаторской деятельности работников строительной отрасли.

#### **Правительство обязуется:**

3.9. Обеспечить реализацию Государственных программ города Москвы «Градостроительная политика» и «Жилище».

3.10. Обеспечить своевременность финансирования городского заказа и оплату работ по строительству жилых домов, социальной и транспортной инфраструктуры согласно заключенным договорам.

3.11. Разрабатывать и осуществлять научно-техническую политику в строительной отрасли, направленную на повышение конкурентоспособности продукции стройиндустрии города Москвы, снижения трудоемкости и повышения уровня индустриализации московского строительства, повышения качества и обеспечения безопасности, создание новых рабочих мест и занятости, отвечающих современным инновационным требованиям безопасности организации строительного производства.

3.12. Формировать предложения по привлечению иностранной рабочей силы в строительной отрасли с учетом мнения Профсоюза и Работодателя.

3.13. Создавать условия, способствующие развитию социального партнерства в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.14. Не выдавать положительного заключения на привлечение и использование труда иностранных работников организациям-заявителям при наличии у работодателя следующих факторов: высвобождение работников – граждан Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников, отказа от выполнения или невыполнения условий

Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, а также условий настоящего Соглашения, предъявление к кандидатам на вакансии требований, не относящихся к квалификации работников и выполнению ими трудовых функций, задолженности по заработной плате, а также зарегистрированных несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в течение года.

3.15. Совершенствовать систему мероприятий по подготовке рабочих кадров для строительной отрасли города с учетом потребности организаций, в том числе путем взаимодействия работодателей с профильными учебными заведениями.

**Работодатели обязуются:**

3.16. Оформлять при приеме на работу трудовые отношения заключением трудового договора в письменной форме, содержание которого должно соответствовать ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации. Не заключать срочные трудовые договоры и договоры гражданско-правового характера с работниками, если работа носит постоянный характер, а также в наличии все критерии для признания отношений трудовыми, за исключением случаев, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, осуществлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.17. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» работодатель обязан организовать проведение собрания (конференции) работников, уведомить работников и первичную 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.).

3.18. 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.

3.19. Обеспечивать по профилю организации право первого гарантированного рабочего места выпускникам профильных образовательных организаций Департамента образования и науки города Москвы. Приоритетное право при приеме на работу имеют выпускники образовательных организаций, с которыми заключены соответствующие договоры.

Осуществлять взаимодействие с профильными образовательными организациями в рамках заключенных договоров о сотрудничестве.

3.20. Обеспечивать своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представление органам службы занятости и Профсоюзу информацию о возможных массовых увольнениях работников.

Считать критериями массового увольнения показатели численности увольняемых работников организаций, зарегистрированных в городе Москве, с численностью работающих от 15 и более человек за определенный период времени:

- увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности, работающих в организации;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
  - а) 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - б) 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - в) 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.21. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пп.1, 2 части 1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации производить следующие мероприятия:

- 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);
- предлагать увольняемому работнику работу в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях организации-работодателя, в т.ч. расположенную в другой местности;
- предоставлять работнику время для поиска работы, но не менее 1 дня в неделю с сохранением среднего заработка. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- не допускается в течение календарного года одновременное увольнение работников, которые являются членами одной семьи, в

случае сокращения численности или штата работников;

- представить выборному органу первичной профсоюзной организации проект мероприятий по содействию занятости увольняемых работников с указанием размера средств, которые предусматриваются выделить на проведение таких мероприятий.

3.22. Предусматривать в коллективном договоре организации перечень лиц, которые могут воспользоваться преимущественным правом остаться на рабочем месте при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, предусмотренных ст.179 Трудового кодекса РФ.

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

3.24. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать мероприятия по социальной поддержке работников при проведении процедуры реорганизации и банкротства организации.

3.25. Предоставлять в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы информацию о потребности в работниках (наличии вакантных рабочих мест, должностей) в соответствии с порядком, установленным в городе Москве.

3.26. Рекомендовать применять для работников предпенсионного возраста (не более пяти лет до достижения пенсионного возраста, в том числе досрочно или по выслуге лет) при увольнении по сокращению численности или штата работников организации на основании договоренности с ними одну из следующих мер социальной защищенности, предусматриваемой коллективным договором, в том числе:

- выплату за счет средств организации разницы между пособием по безработице и средним заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законом;
- выплату за счет средств организации ежемесячного пособия в размере страховой пенсии по старости до достижения неработающим работником пенсионного возраста, установленного законом;
- выплату выходного пособия в размере не менее 150 процентов среднего заработка.

3.27. За работниками, высвобождаемыми из организации в связи с сокращением численности или штата, при наличии соответствующих обязательств в коллективном договоре, сохранять очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, с которыми заключены договоры добровольного медицинского страхования до окончания сроков их действия.

3.28. Осуществлять привлечение и использование иностранной рабочей силы в организациях строительной отрасли при отсутствии рабочей силы из числа граждан Российской Федерации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.



3.29. Осуществлять в установленном порядке квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи в возрасте до 18 лет.

3.30. Проводить мероприятия, связанные с ликвидацией, реорганизацией организаций, изменением форм собственности, полную или частичную приостановку производства, влекущие за собой сокращение рабочих мест или изменение определенных сторонами условий труда, только после предварительного (не менее чем за 3 месяца) уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения с ней переговоров.

3.31. Определять и распределять размер средств, направленных на удовлетворение претензий работников, связанных с ликвидацией организаций, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией, подписавшей коллективный договор.

3.32. Возместить работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора о восстановлении на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.33. Рекомендовать в рамках компетенции оказывать поддержку деятельности (информационная, консультационная, методическая) Межотраслевой комиссии МКПП(р) по развитию систем оценки качества продукции, работ и услуг, созданной с целью реализации обязательства п.1.30 Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 гг. Информировать стороны о деятельности Комиссии и результатах ее работы.

3.34. Рекомендовать оказывать содействие в развитии системы технического регулирования, стандартизации, оценки соответствия, оценки компетентности.

3.35. Рекомендовать в целях обеспечения безопасности и повышения качества продукции, работ и услуг в строительстве осуществлять подтверждение их соответствия установленным требованиям в Московской системе добровольной сертификации в строительстве, а также в иных системах добровольной сертификации, одобренных Межотраслевой комиссией МКПП(р) по развитию систем оценки качества продукции, работ и услуг.

### **Правительство и работодатели обязуются:**

3.36. В состав созданной при Департаменте градостроительной политики города Москвы Отраслевой рабочей группы по вопросам привлечения и использования иностранных работников включать представителя Профсоюза и Работодателя. Отраслевой рабочей группе осуществлять подготовку предложений и заключений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы в организациях строительной отрасли.

3.37. Предоставить право представителю Комитета по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов МККП(р) участвовать в работе регламентных штабов Комплекса градостроительной политики и строительства города Москвы.

3.38. Способствовать трудоустройству уволенных работников в организациях строительной отрасли в случаях сокращения численности или штата работников организации или ликвидации организации.

3.39. При рассмотрении проектов работодателей, предусматривающих создание, сохранение (модернизацию) рабочих мест за счет средств бюджета города Москвы учитывать участие организаций в системе социального партнерства и реализацию ими обязательств по Московскому трехстороннему соглашению на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей и настоящему Соглашению.

### **Профсоюз обязуется:**

3.40. Предоставлять бесплатную правовую помощь работникам – членам профсоюза и представителям выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам трудового законодательства, в т.ч. порядке предоставления льгот и гарантий при прекращении трудового договора.

3.41. Регулярно информировать выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях в законодательстве и нормативных актах по вопросам занятости, оплаты и охраны труда.

3.42. Участвовать в организационной работе, направленной на укрепление трудовой и производственной дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение качества работ и продукции в организациях строительной отрасли.

3.43. Вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей в случае нарушения указанными лицами трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, настоящего Соглашения.

3.44. При увольнении работников осуществлять проверки соблюдения работодателями по вопросам предоставления гарантий и льгот,

предусмотренных действующим законодательством и закреплённых в коллективных договорах, настоящем Соглашении.

3.45. Осуществлять профсоюзный контроль на основании включения представителя Профсоюза в состав конкурсной комиссии Департамента города Москвы по конкурентной политике при проведении тендерных торгов и аукционов по определению подрядчиков на строительство объектов по городскому заказу.

#### **Работодатели и Профсоюз договорились:**

3.46. Рекомендовать включать в коллективные договоры обязательства по сохранению рабочих мест и созданию новых производств при условии наличия рынка сбыта выпускаемой продукции.

3.47. В целях закрепления рабочих кадров на производстве организовать и совершенствовать систему наставничества, обеспечивающую преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

3.48. Рекомендовать проводить ежегодные мероприятия, направленные на популяризацию обеспечения безопасности и повышения качества продукции, работ и услуг.

### **4. Охрана труда и создание благоприятных условий для работников**

#### **Стороны договорились:**

4.1. Обеспечивать реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работника. Осуществлять техническую политику, направленную на обеспечение безопасных условий труда, разрабатывать отраслевые нормативные акты по охране труда.

4.2. Ежеквартально подводить итоги о состоянии охраны труда в организациях строительной отрасли, обмениваться информацией о случаях производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, в том числе совместно с Ассоциацией «Национальное объединение строителей» и Ассоциацией «Национальное объединение проектировщиков и изыскателей» (по согласованию).

4.3. В связи с вхождением Российской Федерации во Всемирную торговую организацию содействовать внедрению в организациях строительной отрасли города системы управления охраной труда, соответствующей международным требованиям МОТ – СОУТ – 2001, МОТ — Конвенция 167 и другим международным стандартам в области строительства.

4.4. Включать в коллективный договор раздел, предусматривающий конкретные обязательства по улучшению условий и охраны труда, проведение специальной оценки условий труда, обеспечению

функционирования системы СОУТ и системы управления профессиональными рисками.

4.5. Организовывать мероприятия по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда, информировать работников о новых нормативных актах по вопросам охраны труда и порядке их применения.

4.6. Осуществлять взаимодействие с городскими и федеральными органами государственного контроля и надзора по вопросам реализации ими на территории города Москвы надзорных и контрольных функций в сфере охраны труда.

4.7. Проводить смотр-конкурс по охране труда и культуре производства среди организаций строительной отрасли города с подведением итогов и награждением победителей.

4.8. Ежегодно проводить благотворительную акцию для семей строителей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве с выплатой финансовой помощи не менее 35 000 рублей вдове, одному из родителей или детям-сиротам и по 25 000 рублей на каждого несовершеннолетнего ребенка на момент проведения акции.

4.9. Осуществлять мониторинг исполнения требований безопасности при строительстве, реконструкции, сносе объектов капитального строительства в городе Москве.

4.10. Рекомендовать работодателю на основании результатов специальной оценки условий труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, заключать договоры добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в процессе выполнения работником должностных обязанностей. Обязанность по заключению договора добровольного страхования можно предусмотреть путем включения его в коллективный договор или иной локальный нормативный акт.

#### **Правительство и Профсоюз обязуются:**

4.11. Совместно с органами исполнительной власти, входящими в Комплекс градостроительной политики и строительства города Москвы, регулярно рассматривать вопрос обеспечения безопасности строительства.

4.12. Обеспечивать контроль за исполнением мероприятий по охране труда, состоянием производственного травматизма в организациях всех форм собственности строительной отрасли.

4.13. В целях профилактики производственного травматизма, повышения уровня культуры строительного производства, внедрения современных средств обустройства и содержания объектов капитального строительства, улучшений условий труда, внедрения современных методов обеспечения безопасных условий труда обеспечить проведение Департаментом строительства города Москвы смотра-конкурса по охране труда и культуре производства на объектах капитального строительства,

государственными заказчиками строительства которых являются Департамент строительства города Москвы и подведомственные Департаменту строительства города Москвы организации.

4.14. Продолжить работу Комплексной комиссии по вопросам безопасности строительства, культуры производства и охраны труда, с участием технической инспекции труда Профсоюза.

**Работодатели обеспечивают:**

4.15. Приоритет жизни и здоровья работников в производственной деятельности, безопасные и здоровые условия труда работников в соответствии с действующим законодательством, правилами, инструкциями по охране труда, стандартами Ассоциации «Национальное объединение строителей», Ассоциации «Национальное объединение проектировщиков и изыскателей», условиями коллективного договора, настоящим Соглашением.

4.16. Информирование лиц, которым вследствие нарушений требований безопасности при выполнении строительных работ причинен вред, об их праве на возмещение такого вреда и выплатах сверх возмещения вреда, в том числе предусмотренных статьей 60 Градостроительного кодекса Российской Федерации.

4.17. Принятие мер по сокращению опасного производства и профессиональных рисков.

4.18. Создание надлежащих бытовых условий для работников, включая наличие бытовых помещений, укомплектованных в соответствии с действующими нормами, с обеспечением питьевой водой, наличием средств по оказанию первой помощи, организацией горячего питания.

4.19. Осуществление доставки работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта служебным транспортом организации или на основании заключения договора с предприятиями автотранспорта города Москвы. В случае невозможности доставки работников транспортом производить компенсацию стоимости проезда к месту работы и обратно в соответствии с коллективным договором.

4.20. Проведение специальной оценки условий труда при соблюдении требований действующего федерального законодательства.

4.21. Результаты специальной оценки условий труда используются при соблюдении требований действующего федерального законодательства.

4.22. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,3 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Фактические затраты, которые необходимо выделять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда, ежегодное соглашение по охране труда должны обеспечить выполнение нормативных требований охраны труда в строительстве.

4.23. Предоставление 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 предусмотреть в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих 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.

4.24. Применение на строительных объектах современных и эффективных средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормативными правовыми актами, а также осуществление контроля за правильностью их применения работниками.

4.25. Организацию горячего питания на строительных объектах отрасли путем создания пунктов приема пищи (при численности работающих свыше 150 человек на объекте), комнат приема пищи, оборудованных электрочайниками, микроволновыми печами, посудой и холодильным оборудованием.

Рекомендовать включать в коллективный договор частичную компенсацию стоимости питания в столовых организаций и пунктах приема пищи на объектах строительства.

4.26. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, вводит должность специалиста по охране труда.

Создание службы (введение должности специалиста охраны труда) в организациях производится в соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14 и Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организации, утвержденными Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10.

4.27. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (в том числе повышение квалификации), инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном

порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.28. Осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.29. В результате несчастного случая с работником на производстве:

4.29.1. При летальном исходе осуществляют членам семьи (в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) работника следующие выплаты:

- компенсацию расходов, связанных с погребением;
- единовременную денежную компенсацию в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы в городе Москве (на момент выплаты компенсации), установленной Московским трехсторонним соглашением на 2022–2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей семье погибшего (супруге или супругу, детям, родителям в равных долях);
- компенсацию морального вреда в размере не менее 50 минимальных размеров заработной платы в городе Москве (на момент выплаты компенсации), устанавливаемых Московским трехсторонним соглашением на 2022–2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.29.2. В случаях полученного трудового увечья оказывать единовременную денежную компенсацию в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размеров 50 минимальных заработных плат в городе Москве (на момент выплаты компенсации), устанавливаемых Московским трехсторонним соглашением на 2022–2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Рекомендовать 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.

4.29.3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации оказание долговременной материальной помощи иждивенцам, в том числе несовершеннолетним детям до их совершеннолетия, при учебе детей на дневных отделениях учебных

заведений до окончания учебы (до 23-летнего 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).

4.30. Проведение, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

4.31. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.32. Проведение анализа заболеваемости и производственного травматизма совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации не реже одного раза в полугодие.

4.33. Предоставление 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 части третьей ст.185.1 ТК РФ, 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 согласовывается с работодателем.



4.34. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и при обязательном участии технических инспекторов труда Профсоюза и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.35. Предоставление в соответствии с коллективными договорами необходимых условий уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комиссий для осуществления общественного контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также организации их обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы.

Осуществление доплат уполномоченным лицам профсоюза по охране труда в размере 20% от размера тарифной ставки (оклада), а также предоставление им не менее 5 часов в неделю для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора с сохранением заработной платы.

В коллективных договорах, в Соглашениях могут предусматриваться дополнительные размеры доплат, поощрений и продолжительности времени освобождения от работы.

4.36. Беспрепятственный доступ представителям Профсоюза (правовые и технические инспекторы труда), при наличии соответствующего удостоверения, представителям Комитета по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов МКПП(р) для проверок условий и охраны труда в организациях всех форм собственности и расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.37. Осуществление на производственных участках административно-общественного (трехступенчатого) контроля с участием уполномоченных лиц по охране труда от Профсоюза в соответствии с утвержденными постановлениями Исполкома Профсоюза строителей России от 20.09.2006 № 3-8п.

4.38. Выполнение предписаний в установленные сроки должностных лиц органов государственного надзора и контроля, представлений технической и правовой инспекций труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений законодательства.

4.39. Принятие к обязательному исполнению постановлений соответствующих органов Профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья работников.

4.40. 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.

4.41. Участие в организации и проведении смотра-конкурса состояния охраны труда и конкурса на лучшего уполномоченного по охране труда.

4.42. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника, сохранение за ним рабочего места (должности) и среднего заработка.

4.43. Включение мероприятий по охране труда по надлежащему содержанию и обеспечению безопасной эксплуатации детских оздоровительных лагерей в годовые планы предупредительного ремонта организаций, на балансе которых находятся эти учреждения.

#### **Работодатели и Профсоюз договорились:**

4.44. Проводить ежегодно смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза строителей» с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

4.45. В целях сотрудничества совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации формировать комиссию (комитет) по охране труда на паритетной основе.

4.46. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждать инструкции по охране труда для работников.

4.47. Создавать необходимые условия для работы членам комитета (комиссии) по охране труда организаций строительной отрасли, а также освобождать их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения вопросам охраны труда.

4.48. В случае нарушения требований по условиям рабочего времени и времени отдыха, норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза жизни и работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер работодателем по устранению выявленных нарушений, поставив в известность на основании письменного заявления руководителя, члена представительного выборного органа первичной профсоюзной организации (профком, цехком, профгруппорга). За время приостановки работы по указанным причинам на работника распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

4.49. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза по инициативе работодателя допускается только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

### **Профсоюз:**

4.50. Осуществляет силами правовой и технической инспекциями труда общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях строительной отрасли, в том числе выполнение условий настоящего Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.51. Проводит в организациях строительной отрасли работу по совершенствованию социально-трудовых отношений, усилению социальной и правовой защиты, созданию безопасных условий труда работающих, организуя в этих целях выборные органы первичной профсоюзной организации.

4.52. Осуществляет защиту интересов работников (в т. ч. в судебных органах), пострадавших от несчастного случая на производстве или получивших профессиональное заболевание, а также членов их семей при потере кормильца.

4.53. Проводит силами технической инспекции труда в составе комиссий учебно-производственных комбинатов (центров) обучение и проверку знаний руководителей и специалистов организаций строительной отрасли по охране труда.

4.54. В случае необходимости имеет право проводить независимую экспертизу условий труда с целью выявления влияния на здоровье работников, уточнения перечня конкретных работ, рабочих мест и размера доплат за особые условия труда.

4.55. Обеспечивает в соответствии с п.3 статьи 26 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников организаций отрасли по возмещению ущерба полученного, вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **Стороны договорились:**

5.1. Режим рабочего времени и время 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.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работником установленных норм труда и вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в т. ч.:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Сокращенным рабочим временем считается установленное законодательством для определенной категории работников рабочее время меньшей продолжительности по сравнению с рабочим временем, определенным правилами внутреннего трудового распорядка для всех других работников данной организации. Оплата труда в условиях сокращенного рабочего времени производится как за полное рабочее время.

5.4. При привлечении работника к работе за пределами продолжительности установленного для работника рабочего времени работодатель предоставляет ему компенсации в порядке и размере, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

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

5.6. Устанавливать в коллективных договорах, в правилах внутреннего трудового распорядка право работников не присутствовать на рабочем месте в случаях простоя по вине работодателя, а также по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Под простоем по вине работодателя понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценкой условий труда 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.

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.

5.8. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, результатами специальной оценки условий труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

5.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, при температуре  $-20^{\circ}\text{C}$  без ветра,  $-15^{\circ}\text{C}$  с ветром предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. При температуре воздуха  $-30^{\circ}\text{C}$  и ниже с ветром,  $-35^{\circ}\text{C}$  без ветра работа на открытом воздухе прекращается (кроме аварийных работ). Работа в закрытых неотапливаемых помещениях приравнивается к работе на открытом воздухе. Работодатель совместно с представителем первичной профсоюзной организации обязан составить акт о приостановке производства.

5.11. На рабочем месте должны соблюдаться санитарные правила и нормы в части температурного режима.

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. 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).

5.14. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня.

## **6. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

### **Труд женщин, лиц с семейными обязанностями**

#### **Стороны договорились:**

6.1. Предусматривать в коллективных договорах 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, ограничение применения труда женщин на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе и другие.

6.2. В коллективных договорах определить критерии малообеспеченности семьи для установления размера по бесплатному или льготному содержанию детей в детских дошкольных организациях и оздоровительных лагерях.

#### **Работодатели обязуются:**

6.3. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин (мужчин), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по медицинским рекомендациям. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены работодателем (представителем работодателя) со своим правом отказаться от этой работы.

6.4. Организовать женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, с их согласия, обучение с целью повышения квалификации или переподготовку при условии перевода на другое место работы. На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок.

6.5. Не допускать по инициативе работодателя расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3-х лет с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный

представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением случаев, определенных законодательством).

6.6. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований в женской консультации.

6.7. Предоставлять одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей-учащихся младших классов (1–4 класс) дополнительный отпуск с сохранением заработной платы на один день 1-го сентября – День знаний.

6.8. Рекомендовать включать в коллективные договоры Положение о предоставлении женщинам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, одного дополнительного выходного дня в месяц с сохранением средней заработной платы.

6.9. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах меры социальной защиты женщин, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в том числе:

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

6.10. Рекомендовать предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы отцу при рождении ребенка, продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором.

## **Труд молодежи**

### **Стороны договорились:**

6.11. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет включительно.

6.12. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации оказывать организационную и финансовую поддержку Советам молодых специалистов организаций строительной отрасли.

6.13. Проводить совместно с Департаментом образования и науки города Москвы Открытые чемпионаты профессионального мастерства «Московские мастера», «Абилимпикс» по стандартам WorldSkills Russia среди обучающихся в государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждениях города Москвы (в профильных образовательных организациях города Москвы).

6.14. Содействовать совершенствованию и развитию системы профессиональной ориентации обучающихся в профильных образовательных организациях Департамента образования и науки города Москвы.

6.15. В целях совершенствования подготовки и переподготовки молодежи по рабочим профессиям и инженерно-техническим специальностям в профильных образовательных организациях активнее использовать договорную систему взаимоотношений сторон: работодатель - образовательная организация - студент, при последующем их трудоустройстве.

6.16. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организаций строительной отрасли проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

6.17. Устанавливать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, пониженные нормы выработки работникам в возрасте до 18 лет, молодым работникам, поступившим на работу после окончания образовательных организаций Департамента образования и науки города Москвы, а также прошедших обучение на производстве.

6.18. Не применять труд работников в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями, на подземных работах, при переноске и передвижении тяжестей, превышающих установленные нормы, а также не привлекать к ночным и сверхурочным работам.

6.19. Обеспечивать прохождение производственной практики для обучающихся в профильных образовательных организациях Департамента образования и науки города Москвы. Совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации принимать меры по совершенствованию института наставничества.

6.20. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные организации по профилю организации, а также для возвращающихся в организацию после прохождения военной службы по призыву.



6.21. Производить ежемесячную доплату к стипендии при наличии финансовой возможности работникам, обучающимся в образовательных организациях по целевому направлению организации, в зависимости от успеваемости.

6.22. Производить оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы на уровне оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы, с закреплением указанных доплат в коллективном договоре.

6.23. Предоставлять гражданам, уволенным для прохождения службы по призыву и принятым на прежнее место работы, материальную помощь в размерах, определяемых коллективным договором.

6.24. Рекомендовать предусматривать при заключении коллективных договоров выделение средств на оказание материальной помощи и предоставлении займов (ссуд) молодым семьям. Размеры займов (ссуд) и сроки их погашения определять коллективными договорами, локальными нормативными актами.

6.25. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.26. Включать в кадровый резерв для замещения руководящих должностей работников моложе 35 лет с учетом их профессиональных навыков и результатов конкурса профессионального мастерства среди молодых специалистов строительной отрасли Москвы.

6.27. Рекомендовать предоставлять право председателю совета молодых специалистов организации принимать участие в оперативных совещаниях организации.

6.28. Проводить для вновь принятых на работу выпускников образовательных организаций обучающие семинары по вопросам действующего трудового законодательства и иным актам, содержащим нормы трудового права.

6.29. Сотрудничать в целях развития и совершенствования движения наставничества, повышению авторитета высококвалифицированных работников и специалистов отрасли, оказывающих содействие молодежи 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».

6.30. Проводить ежегодно слет молодых специалистов строительной отрасли с привлечением студентов строительных колледжей и высших учебных заведений.

## **Труд иностранных граждан**

### **Работодатели и профсоюзы договорились:**

6.31. Привлечение иностранных граждан осуществлять по предварительному согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.32. Проводить в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Соглашением работу по защите прав и интересов иностранных граждан - членов профсоюза.

6.33. При заключении трудового договора с иностранным работником работодатель обязуется:

- обеспечить условия проживания, в соответствии с требованиями пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими, экологическими и иными требованиями;
- создавать безопасные условия и охрану труда;
- организовать обучение по специальности;
- обеспечить горячим питанием на строительных объектах;
- оплату труда осуществлять в соответствии с трудовым договором, коллективным договором и настоящим Соглашением.

## **7. Социальные гарантии**

### **Стороны договорились:**

7.1. Рекомендовать использовать практику улучшения жилищных условий работников за счет собственных средств организаций с рассрочкой платежа и предоставления работникам ссуды или займа.

7.2. Предусматривать в коллективных договорах или локальных нормативных актах выделение средств на приобретение путевок по льготным ценам для отдыха, лечения и оздоровления детей работников строительной отрасли в детских оздоровительных лагерях, санаториях.

7.3. Осуществлять финансирование отдыха, лечения и оздоровления работников и членов их семей, предусматривая в коллективных договорах (соглашениях) аккумуляцию средств, остающихся в распоряжении организации, на приобретение путевок.

7.4. В организациях, где коллективным договором предусмотрено сохранение за работниками, проработавшими в организациях отрасли более 15 лет, медицинского обслуживания при выходе на пенсию, выделять для этого средства в смете расходов организации.

7.5. Для осуществления лечебно-профилактического обслуживания работников в коллективных договорах предусматривать заключение договоров на добровольное медицинское страхование с медицинскими организациями и учреждениями города Москвы.

7.6. Выделять для ветеранов труда строительной отрасли и ветеранов Великой Отечественной войны средства на приобретение путевок в санатории и дома отдыха, оказывать материальную помощь.

7.7. В коллективных договорах организации рекомендуется закреплять следующие социальные гарантии, направленные на повышение уровня жизни и здоровья работников и членов их семей:

- 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;
  - 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.

7.8. Рекомендовать 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, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **8. Профсоюзные права и гарантии**

8.1. Правительство Москвы, работодатели строительной отрасли признают право Территориальной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов и входящих в ее состав первичных профсоюзных организаций на защиту интересов работников организаций строительной отрасли - членов профсоюза. Обязуются соблюдать права и гарантии Профсоюза, предусмотренные

Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами и нормативными актами, регулирующими трудовые отношения работников, настоящим Соглашением.

8.2. Работодатели строительной отрасли в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации обязуются:

- содействовать созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций, деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций в организациях любой организационно-правовой формы, а также заключению коллективных договоров;
- 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;
- в случае, если это предусмотрено коллективным договором, предоставлять 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;
- перечислять бесплатно на расчетный счет первичной профсоюзной организации или Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании их письменных заявлений в установленные сроки выплаты заработной платы, не задерживать перечисление указанных средств и не использовать их не по назначению;
- в случае несвоевременного перечисления первичной профсоюзной организации или Профсоюзу членских профсоюзных взносов выплачивать ежемесячно денежную компенсацию в размере не менее 1% от задержанной суммы;
- 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 первичной профсоюзной организации или Профсоюза (через бухгалтерию работодателя) денежные средства в размере не менее 1%

от начисленной заработной платы указанных работников (ст.377 ТК РФ);

- обеспечить хранение заявлений работников об удержании из заработной платы членских профсоюзных взносов и (или) иных денежных средств, перечисляемых первичной профсоюзной организации или Профсоюзу, в течение всего срока трудовых отношений с соответствующими работниками;
- производить отчисления первичным профсоюзным организациям денежных средств на проведение социально-культурной и иной работы в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда работников, из прибыли, остающейся в распоряжении организации;
- при заключении трудового договора с работником содействовать его вступлению в члены профсоюза. В этих целях работодатель при приеме на работу направляет работников в первичную профсоюзную организацию для ознакомления с ее деятельностью, предоставляет первичной профсоюзной организации информацию о приеме и увольнении работников;
- оплачивать командировочные расходы членам выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы при участии их в работе и подготовке президиумов, пленумов, конференций Профсоюза;
- предоставлять членам выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, оплачиваемый дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней;
- не допускать ограничений в трудовых правах работников работникам в зависимости от принадлежности или непринадлежности профессиональному союзу;
- 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;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации на основании письменного обращения информацию, затрагивающую интересы работников;
- обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения обязательств коллективного договора, трудовых арбитражей при разрешении трудовых споров и конфликтов, возможности их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законом прав;
- обеспечить членам профсоюзных органов условия выполнения общественных обязанностей, в том числе для участия в качестве

делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также в работе выборных органов организации, путем предоставления двух дней в месяц с сохранением средней заработной платы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени их участия в указанных мероприятиях за счет средств работодателя определяются коллективным договором или локальными актами организации, принимаемыми с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации;

- предоставлять по запросу выборного органа первичной профсоюзной организации статистическую информацию, в том числе данные о размере прибыли, рентабельности, количестве работающих, средней заработной плате за отчетный период по категориям работающих;
- предоставлять освобожденным профсоюзным работникам после окончания их выборных полномочий работу (должность) с уровнем оплаты труда не ниже прежней (профсоюзной) работы;
- информировать не реже 1 раза в год работников и выборный орган первичной профсоюзной организации по вопросам организации и выполнения обязательств по коллективному договору;
- предоставлять право председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, как уполномоченному представителю работников, принимать участие в оперативных совещаниях и в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

8.3. Профсоюз использует в своей деятельности нежилое помещение в здании по адресу: г.Москва, ул.Яузская, дом 6, строение 1 площадью 560 кв.м на основании договора безвозмездного пользования (ссуды) нежилого фонда, находящимся в собственности города Москвы, которое не может быть передано (продано) после окончания срока аренды другим организациям без предоставления равноценного помещения в Центральном административном округе города Москвы.

8.4. Работники, избранные (делегированные) в состав профсоюзных органов на выборные должности и освобожденные от основной работы (председатели, их заместители), а также другие работники этих органов являются работниками данной организации, и на них распространяются действующие в организации Положения о материальном поощрении, системе оплаты труда, порядке распределения акций, а также другие права и льготы, предусмотренные коллективным договором для работников организации.

8.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, разделении, преобразовании) организации работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации продолжает действовать до момента выборов нового состава выборного органа в соответствии с Уставом Профсоюза.

8.6. Осуществление контроля за санитарно-эпидемиологической и противопожарной обстановкой, обеспечением безопасности пребывания детей и подростков в детских оздоровительных лагерях. Приемку детских оздоровительных лагерей осуществлять с участием технической инспекции труда Профсоюза.

8.7. Не допускать без консультаций (согласования) с выборным органом первичной профсоюзной организации перепрофилирования, закрытия учреждений культуры, спортсооружений, детских оздоровительных лагерей. Оказывать организационно-методическую помощь детским оздоровительным лагерям, учреждениям культуры, спорта и медицины, состоящих на балансе организации.

## **9. Обеспечение взаимодействия и развития социального партнерства**

### **Стороны договорились:**

9.1. Строить отношения на принципах социального партнерства, позволяющих обеспечить выполнение Государственных программ города Москвы «Градостроительная политика» и «Жилище», конструктивное взаимодействие работодателей и работников для достижения устойчивости и эффективности работы организаций строительной отрасли.

9.2. Осуществлять рассмотрение наградных материалов на государственные, ведомственные, городские награды на руководителей и их заместителей, а также главных бухгалтеров организаций с учетом мнения Профсоюза, а также учитывать следующее:

- отсутствие задолженности по заработной плате;
- соответствие размера средней заработной платы работников не ниже среднемесячной начисленной заработной платы по строительной отрасли города Москвы, представленной Управлением Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области (Мосстатом) за период, предшествующий подаче материала на награждение;
- отсутствие задолженности по платежам во все уровни бюджетов;
- отсутствие несчастных случаев с тяжелым или летальным исходом;
- участие в конкурсах, проводимых Правительством совместно с Профсоюзом;
- наличие Совета молодых специалистов;
- наличие коллективного договора;
- взаимодействие с Благотворительным фондом ветеранов строителей Москвы, профильными образовательными организациями.

При предоставлении иных работников организаций строительной отрасли к награждению государственными, ведомственными, городскими

наградами и присвоению почетных званий учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Ежеквартально на заседаниях отраслевой трехсторонней комиссии рассматривать выполнение обязательств сторон настоящего Соглашения совместно с заинтересованными организациями.

Ежеквартально информировать друг друга в письменной форме о ходе выполнения обязательств Соглашения и социально-экономическом состоянии организаций строительной отрасли.

9.4. В целях предупреждения, выявления и пресечения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Правительство обязуется осуществлять ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке, установленном Законом г.Москвы от 15.02.2017 № 3 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в городе Москве».

При осуществлении ведомственного контроля Правительство обязуется взаимодействовать с Профсоюзом (правовой и техническими инспекциями труда Профсоюза) и осуществлять совместные проверки соблюдения трудового законодательства в подведомственных Правительству организациях, в т.ч. при обращении Профсоюза и работников организаций.

9.5. Ежегодно проводить конкурс на лучший коллективный договор среди организаций строительной отрасли с подведением итогов к профессиональному празднику – День строителя.

9.6. В целях повышения престижа строительных профессий повышения производительности труда в строительной отрасли и содействия повышению квалификации работников проводить в рамках городского конкурса «Московские мастера» ежегодно в марте-июле конкурсы профессионального мастерства в организациях и в целом по отрасли.

9.7. Предусматривать в коллективных договорах комплекс мероприятий, направленных на обновление производственных фондов, управление охраной труда и производственными рисками, обеспечение занятости работников.

9.8. Публиковать в средствах массовой информации, корпоративных изданиях и размещать на официальных сайтах сторон материалы о развитии социально-трудовых отношений, практике социального партнерства, о победителях конкурсов в том числе «Московские мастера» и др.

9.9. Обеспечить освещение деятельности Профсоюза на безвозмездной основе в средствах массовой информации.

9.10. Содействовать росту профсоюзного членства в организациях строительной отрасли, перечислению профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации или Профсоюзу в размере 1% от начисленной заработной платы в соответствии с Положением о порядке уплаты и распределения членских профсоюзных взносов, утвержденным Профсоюзом.



9.11. Обеспечить в установленном порядке заключение коллективных договоров в организациях строительной отрасли и их уведомительную регистрацию.

9.12. Способствовать предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров. В случае их возникновения обращаться в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (г.Москва, Протопоповский пер., д.25) и выполнять его решения.

9.13. Направлять в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» информацию о коллективных трудовых спорах и о массовых нарушениях трудовых прав работников для оказания содействия в их урегулировании, систематизации и проведения аналитической работы в целях предотвращения указанных ситуаций.

9.14. Оказывать содействие в обучении студентов образовательных организаций и работающей молодежи в учреждение дополнительного профессионального образования «Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов» («УИЦ МФП») по программе «Основы профсоюзного менеджмента».

9.15. Содействовать организации и проведению физкультурно-массовых мероприятий, участием работников в летних и зимних Спартакиадах, спортивных праздниках, посвященных Дню строителя, Дню города, а также в «Лыжне строителей» и «Спортивных молодежных играх».

9.16. Проводить обучение руководителей и профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций строительной отрасли по вопросам правового регулирования трудовых отношений и практике заключения коллективных договоров.

9.17. Поддержать предложение Комитета по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов МККП (р) (Комитета) о включении представителя Комитета в состав Межведомственной городской комиссии по осуществлению закупок и участию его в работе комиссии при осуществлении закупок в сфере строительства, в целях соблюдения принципа публичности, прозрачности, конгруэнтности, равных условий при осуществлении закупки, защиты интересов работодателей.

## **10. Контроль выполнения Соглашения**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют: отраслевая трехсторонняя комиссия, стороны настоящего Соглашения в лице их представителей и соответствующий орган по труду.

10.2. В случае необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение заинтересованная сторона направляет в отраслевую трехстороннюю комиссию соответствующее заявление, по которому принимается решение в течение месяца со дня представления заявления. При наличии редакционных изменений по отдельным позициям Соглашения оформление их производится в течение 2-х недель со дня представления.

Информирование организаций строительной отрасли об изменениях и дополнениях Соглашения осуществляется сторонами, их подписавшими.

10.3. По вопросам, связанным с выполнением условий Соглашения, в том числе при выявлении нарушений выполнения Соглашения, работодатели строительной отрасли и соответствующие первичные профсоюзные организации вправе обратиться в отраслевую трехстороннюю комиссию, в связи с чем Стороны обязаны провести взаимные консультации и разработать комплекс мер по реализации Соглашения.

**От Правительства Москвы**

**От Территориальной  
организации профсоюза  
работников строительства  
и промышленности  
строительных материалов**

**От работодателей**

Заместитель Мэра Москвы  
в Правительстве Москвы  
по вопросам  
градостроительной политики  
и строительства

Председатель

Председатель  
Комитета МКПП (р)  
по градостроительной  
политике,  
строительству и  
промышленности  
строительных материалов



**А.Ю. Бочкарев**



**В.Л. Лаптев**



**М.Ю. Викторов**

*24 декабря 2021 года*