ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

на 2025-2027 годы
между Правительством Москвы,
Комитетом Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов и Территориальной организацией профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
СОГЛАШЕНИЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 8 от 20.12 2024 г.

Москва
2024

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 (далее – Правительство).

1.2. Соглашение действует в организациях, зарегистрированных на территории города Москвы, осуществляющих деятельность в строительстве, архитектуре, проектировании, инженерных изысканиях, промышленности строительных материалов, а также 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 учитываются при заключении коллективных договоров, а также при разрешении коллективных трудовых споров 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 представляют 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 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), статьей 14 Закона города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве»;

– работодателей, в которых образованы первичная профсоюзная организация и/или иной представительный орган работников (далее – профсоюзная организация). Если в организации отсутствует профсоюзная организация, то положения о порядке учета мнения профсоюзной организации не применяются;

– 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 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 Соглашением.

1.8. Затраты, направляемые на удовлетворение установленных 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 профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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 принятых правовых норм.

1.12. Условия Соглашения являются обязательными для работодателей независимо от организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной подчиненности и должны быть учтены при заключении коллективных договоров на 2025-2027 годы. В организациях, не заключивших коллективный договор, 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 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 01.01.2025 по 31.12.2027.

1.17. Стороны договорились довести Соглашение до сведения работодателей отрасли и 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 Соглашения.

Рекомендуется инициировать обращение в Правительство Москвы о повышении оплаты труда в сметной стоимости строительства (реконструкции, капитального ремонта) объектов городского заказа для нужд города Москвы при составлении сметной документации в соответствии с размером минимальной заработной платы в городе Москве.

2.2. Планирование, расходование средств фонда оплаты труда организации осуществляется работодателем на основании локальных нормативных актов 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 и основным 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 размера минимальной заработной платы в городе Москве;

– среднемесячную заработную плату в целом по организации на уровне не ниже 3,3 кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве;

– 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 в городе Москве. Проиндексированные тарифные ставки (оклады) доводятся до сведения работников.

2.4. Рекомендуется руководствоваться тарифными коэффициентами по разрядной сетке, установленной Отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации.

2.5. На объектах строительства городского заказа рекомендуется обеспечить уровень средней заработной платы работников организации строительной отрасли на уровне не ниже 3,3 кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве.

2.6. Обеспечить контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций строительной отрасли.

2.7. В соответствии со статьей 424 и статьей 746 Гражданского кодекса Российской Федерации и 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 Соглашением.

2.8. 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:

2.9. 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.

Если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. Выплачивать заработную плату работникам организаций не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается 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 порядке и размерах, предусмотренных статьей 236 ТК РФ.

2.13. Извещать на основании части первой статьи 136 ТК РФ 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, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.14. 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.

2.15. 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)).

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 Мосстата.

2.16. 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 степени (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;

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

2.17. 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 ТК РФ.

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

2.18. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в порядке и размерах, определенных коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, но не ниже тарифной ставки. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

2.19. 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 в городе Москве.

2.20. 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.

2.21. 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, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.

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

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

2.24. Производить работникам организаций за подвижной и разъездной характер работ, при вахтовом методе организации работ выплату компенсационных надбавок в процентах к 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.

2.25. 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, профессий, должностей этих работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.26. В случаях, когда расстояние поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы на объекте и обратно за день составляет не менее 50 километров, 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 40 километров – до 15 процентов месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 40 процентов нормы суточных, выплачиваемых при командировках.

2.27. Рекомендовать включать в коллективный договор или отдельный локальный нормативный акт положения о выплате работникам вознаграждения за выслугу лет, по результатам работы за год, за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в организациях строительной отрасли и по иным основаниям, в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.28. Рекомендовать устанавливать возможное единовременное вознаграждение работникам, награжденным государственными, городскими и ведомственными наградами, в порядке и на условиях, предусмотренных принятыми локальными нормативными актами.

Профсоюз обязуется:

2.29. Содействовать осуществлению комплекса мер по профессиональному обучению, дополнительному профессиональному образованию, адаптации работников, развитию компетенций, востребованных работодателями на рынке труда города Москвы.

2.30. Осуществлять защиту интересов работников, содействовать урегулированию трудовых споров, возникающих по вопросам соблюдения трудового законодательства.

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

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

2.33. Осуществлять профсоюзный контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций.

2.34. Осуществлять профсоюзный контроль за своевременной индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

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

2.36. В целях защиты прав застрахованных лиц обеспечить контроль за своевременным предоставлением работодателем сведений в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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, направленную на обеспечение высокого уровня качества и безопасности продукции, работ и услуг, производимых и потребляемых на объектах строительства г. Москвы.

3.3. Проводить согласованную политику по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы.

3.4. Анализировать положение с обеспечением занятости работников строительной отрасли города Москвы и принимать меры по предупреждению массового увольнения работников.

Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях строительной отрасли, в отношении которых уполномоченными органами принято решение: о ликвидации, сокращении штата или численности работников.

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

– проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование преподавателей специальных дисциплин в форме производственных стажировок в организациях строительной отрасли города Москвы;

– проводить стажировки, практики обучающихся старших курсов профессиональных образовательных учреждений города Москвы в организациях строительной отрасли города Москвы;

– создавать условия в организациях для подготовки и дополнительного профессионального образования, профессионального роста.

3.6. Информировать стороны социального партнерства в случае угрозы массового увольнения работников не менее чем за три месяца до даты начала проведения соответствующих мероприятий. Разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

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

3.8. 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.

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

Правительство обязуется:

3.10. Разрабатывать и осуществлять научно-техническую политику в строительной отрасли, направленную на повышение конкурентоспособности продукции строительной отрасли 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.

3.11. Оказывать информационную поддержку Межотраслевой комиссии по развитию систем оценки качества продукции, работ и услуг во взаимодействии с организациями строительного комплекса г. Москвы, и взаимодействовать с ней в вопросах развития Московского Территориального Строительного Каталога (МТСК).

3.12. При рассмотрении заявок на привлечение иностранной рабочей силы в строительной отрасли учитывать мнения Профсоюза и Работодателя.

3.13. При рассмотрении заявок на привлечение и использование труда иностранных работников организациям-заявителям учитывать следующие факторы: высвобождение работников – граждан Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников, отказа от выполнения или невыполнения условий Московского трехстороннего соглашения на 2025-2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, а также условий Соглашения, задолженности по заработной плате, а также зарегистрированных несчастных случаев на производстве со смертельным исходом по установленной вине работодателя, в течение года.

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

3.15. Продолжить работу по поддержке работодателей, трудоустраивающих инвалидов, создающих соответствующие рабочие места.

Работодатели обязуются:

3.16. Оформлять при приеме на работу трудовые отношения с заключением трудового договора в письменной форме в соответствии со статьями 57 и 67 ТК РФ. Если работа носит постоянный характер, не допускать заключение срочных трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера с работниками.

3.17. При трудоустройстве по профилю организации учитывать наличие образования профильных образовательных организаций Департамента образования и науки города Москвы.

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

3.18. По соглашению сторон при наличии производственных возможностей предоставлять возможность выполнения трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.19. Обеспечивать своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представление органам службы занятости и Профсоюзу информации 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.

3.20. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с подпунктами 1, 2 части 1 статьи 81 ТК РФ 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;

– не допускать в течение 6 месяцев одновременного увольнения супругов, родителей, усыновителей, опекунов, воспитывающих несовершеннолетних детей и/или осуществляющих уход за нетрудоспособными членами семьи.

3.21. Рекомендовать 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 статьей 179 ТК РФ, при наличии финансовых возможностей.

3.22. 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.

3.23. Рекомендовать применять для работников предпенсионного возраста (не более 5 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, при наличии финансовых возможностей, 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.

3.24. 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.

3.25. Учитывать мнение первичных профсоюзных организаций при привлечении и использовании иностранных работников в организации.

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

3.27. Проинформировать государственную службу занятости о принятии решения о ликвидации организации, о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если

решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение 3 рабочих дней после принятия соответствующего решения.

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

3.29. Возместить работнику не полученный им заработок во всех 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 работника 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 не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.30. Оказывать информационную, консультационную и методическую поддержку решениям Межотраслевой комиссии МКПП(р) по развитию систем оценки качества продукции, работ и услуг для реализации пункта 1.33 Московского трехстороннего соглашения на 2025-2027 годы. Информировать стороны о деятельности Комиссии и результатах ее работы.

3.31. Содействовать внедрению инструментов системы технического регулирования, стандартизации, оценки соответствия, независимой оценки квалификации работников, ТИМ-сертификации, оценки компетентности в организациях строительного комплекса города Москвы.

3.32. В целях повышения безопасности и качества продукции, работ и услуг на объектах строительства города Москвы рекомендовать осуществлять оценку соответствия, рейтинговую сертификацию и оценку компетентности (аккредитацию) в Московской системе добровольной сертификации, а также в иных системах добровольной сертификации, системах допуска и контроля деятельности строительных лабораторий и их персонала, одобренных межотраслевой комиссией МКПП(р) по развитию систем оценки качества продукции, работ и услуг.

Правительство и работодатели обязуются:

3.33. 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 по вопросам привлечения и использования иностранных работников осуществлять подготовку предложений и заключений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы в организациях строительной отрасли.

3.34. Обеспечивать условия для участия представителей работодателей в части, касающейся, в заседаниях, проводимых Комплексом градостроительной политики и строительства города Москвы.

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

3.36. Способствовать развитию одобренных отраслевых систем добровольной сертификации (оценки соответствия), систем допуска и контроля деятельности строительных лабораторий и их персонала, проводящих исследования при производстве материалов и изделий, используемых в процессе строительства, эксплуатации и утилизации (сносе) зданий и сооружений, а также осуществляющих исследования при проведении входного контроля, строительного контроля и строительного надзора.

3.37. При рассмотрении проектов работодателей, предусматривающих создание, сохранение (модернизацию) рабочих мест за счет средств бюджета города Москвы, при прочих равных условиях учитывать участие организаций в системе социального партнерства и реализацию ими обязательств по Московскому трехстороннему соглашению на 2025-2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей и обязательств по Соглашению.

Профсоюз обязуется:

3.38. 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.

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

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

3.41. Вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности 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, Соглашения.

3.42. При увольнении работников осуществлять проверки соблюдения работодателями по вопросам предоставления гарантий и льгот, предусмотренных законодательством и закрепленных в коллективных договорах, Соглашении.

Работодатели и Профсоюз договорились:

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

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

3.45. 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 изыскателей и проектировщиков» (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. Принимать меры по организации и обеспечению функционирования в организациях системы управления охраной труда и системы управления профессиональными рисками.

4.5. Организовывать мероприятия по 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. Проводить благотворительную акцию для семей строителей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве, с выплатой финансовой помощи супруге, супругу, усыновителю, опекуну, родителю или несовершеннолетним детям.

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 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 смотра-конкурса по охране труда и культуре производства на объектах капитального строительства города Москвы в соответствии с законодательством города Москвы.

Работодатели обеспечивают:

4.14. Приоритет жизни и здоровья работников в производственной деятельности, безопасные и здоровые условия труда работников в соответствии с законодательством, правилами, инструкциями по охране труда, стандартами Ассоциации «Национальное объединение строителей», Ассоциации «Национальное

объединение изыскателей и проектировщиков», условиями коллективного договора, Соглашением.

4.15. 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.

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

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

4.18. 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 при наличии финансовых возможностей работодателя. В случае невозможности доставки работников транспортом производить компенсацию стоимости проезда к месту работы и обратно в соответствии с коллективным договором.

4.19. Проведение специальной оценки условий труда при соблюдении требований федерального законодательства.

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

4.21. 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.

4.22. 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.

Согласно 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.

4.23. 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.

4.24. Организацию на строительных объектах отрасли пунктов и\или комнат приема пищи, оборудованных электрочайниками, микроволновыми печами, посудой и холодильным оборудованием, а также содействовать организации горячего питания на строительных объектах.

Рекомендовать при наличии финансовых возможностей частичную компенсацию стоимости питания в столовых организациях и пунктах приема пищи на объектах строительства

4.25. Создание службы (введение должности специалиста охраны труда) в организациях производится в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда.

4.26. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (в том числе подготовка и дополнительное профессиональное образование, внутреннее обучение по охране труда), инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда. Дистанционное обучение может осуществляться с использованием российского программного обеспечения.

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

4.28. При несчастном случае с работником на производстве и нарушении работодателем обязательств, предусмотренных статьей 214 ТК РФ, в результате расследования несчастного случая предусматривать:

4.28.1. Выплату денежной компенсации по соглашению сторон (во внесудебном, досудебном порядке) и/или по решению суда сверх размера выплаты, предусмотренной федеральным законодательством, одному из членов семьи (дети, супруги, родители) в результате смерти работника в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от одного из членов семьи погибшего (умершего), которое подается работодателю в письменной форме.

4.28.2. В случаях полученного трудового увечья по соглашению сторон (во внесудебном, досудебном порядке) и/или по решению суда, обеспечивать выплату денежной компенсации, рассчитанной в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве (на момент выплаты компенсации), и уменьшаемый в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

4.28.3. При наличии финансовых возможностей оказание долговременной материальной помощи иждивенцам, в том числе несовершеннолетним детям до их совершеннолетия, при обучении в аккредитованных образовательных организациях, 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).

4.29. 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.

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

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

4.32. Создание необходимых условий для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда, проведение их обучения в специализированных учебных центрах.

4.33. Реализацию права профсоюзных инспекторов труда в установленном порядке на беспрепятственное посещение любых работодателей (организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

4.34. Осуществление на производственных участках административно-общественного (трехступенчатого) контроля с участием уполномоченных лиц по охране труда от Профсоюза.

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

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

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

4.38. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работодатели и Профсоюз договорились:

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

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

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

4.42. Создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда, проводить их обучение в специализированных учебных центрах.

4.43. 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.

Профсоюз:

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

4.45. 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 первичные профсоюзные организации.

4.46. 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.

4.47. 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.

4.48. 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.

4.49. Проводит в трудовых коллективах информационно-разъяснительную работу по вопросам охраны труда, предоставления социальных гарантий.

4.50. Принимает участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, отстаивает интересы работников в предоставлении полагающихся им гарантий и компенсаций.

4.51. Обеспечивает в соответствии с пунктом 3 статьи 26 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников организаций отрасли по возмещению ущерба полученного, вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

4.52. Содействует повышению вовлеченности уполномоченных по охране труда профсоюзов и представителей работников в работе по улучшению условий труда и снижению уровня профессиональных рисков.

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 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 ТК РФ, коллективным договором, 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 (статья 72.2 ТК РФ).

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 рекомендуется увеличивать 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), рекомендуется устанавливать продолжительностью 14 календарных дней.

5.8. На отдельных видах работ предусматривать 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°С без ветра, -15°С 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, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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, реализация крупных инвестиционных проектов, включая строительство знаковых объектов).

5.12. Предусматривать в коллективных договорах и локальных нормативных актах с учетом финансово-экономического положения работодателя положения о предоставлении работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней.

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

Работодателям:

6.3. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни лица с семейными обязанностями в соответствии со статьей 259 ТК РФ. Обеспечивать беременным женщинам гарантии, предусмотренные статьей 259 ТК РФ.

6.4. Не допускать по инициативе работодателя расторжение трудового договора с лицами с семейными обязанностями в соответствии со статьей 261 ТК РФ. Обеспечивать беременным женщинам гарантии, предусмотренные статьей 261 ТК РФ.

6.5. Рекомендовать организовать женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, с их согласия, обучение с целью подготовки или дополнительного профессионального образования при условии перевода на другое место работы. На время подготовки и дополнительного профессионального образования им сохраняется средний заработок.

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

6.7. Рекомендовать предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей:

– учащихся младших классов (1 – 4 класс) – День знаний;

– учащихся выпускных классов (11 класс) – последний звонок.

6.8. Рекомендовать предоставление 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, при наличии финансовых возможностей, в том числе:

– ежемесячно выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет и/или от полутора до трех лет, дополнительные выплаты в размере не менее одного минимального размера оплаты труда до достижения ребенком возраста полутора лет и/или 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.

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 первичными профсоюзными организациями оказывать организационную и финансовую поддержку Советам молодых специалистов организаций строительной отрасли.

6.13. Проводить совместно с Департаментом образования и науки города Москвы чемпионаты профессионального мастерства такие как «Московские мастера», «Абилимпикс» и другие, 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 дополнительного профессионального образования молодежи по рабочим профессиям и инженерно-техническим специальностям в профильных образовательных организациях 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.

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 профильных образовательных организаций. Совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации принимать меры по совершенствованию института наставничества.

6.20. Рекомендовать 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. Рекомендовать 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. Рекомендовать предоставлять право председателю совета молодых специалистов организации принимать участие в оперативных совещаниях организации в части касающейся компетенции совета молодых специалистов.

6.27. Рекомендовать проводить для принятых на работу выпускников образовательных организаций обучение по вопросам трудового законодательства и иным актам, содержащим нормы трудового права.

6.28. 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. Применять меры поощрения в отношении лучших наставников.

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

Труд иностранных граждан

Работодатели и профсоюзы договорились:

6.30. Осуществлять привлечение иностранных граждан по предварительному согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.31. Проводить в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением работу по защите прав и интересов иностранных граждан.

6.32. При заключении трудового договора с иностранным работником работодателю рекомендуется обеспечить условия проживания иностранного работника в соответствии с требованиями пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими, экологическими и иными требованиями.

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

7.4. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки работникам, имеющим трудовые заслуги и длительный стаж работы в организации, при выходе их на пенсию, предоставление вышедшим на пенсию работникам возможности пользоваться социальными услугами и социальными объектами 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. Оказывать поддержку ветеранам труда строительной отрасли и ветеранам Великой Отечественной войны, включая возможность приобретения путевок в санатории и дома отдыха, предоставления материальной помощи, оказания финансовой поддержки Фонда Совета ветеранов строителей Москвы.

7.7. В коллективных договорах организации рекомендуется закреплять обязанности работодателей по предоставлению следующих социальных гарантий, направленные на повышение уровня жизни и здоровья работников и членов их семей при наличии финансовых возможностей:

– 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.

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 ТК РФ, 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, Соглашением.

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

– 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;

– при численности работников, превышающей 100 человек, 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;

– ежемесячно бесплатно перечислять 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;

– предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.3. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.4. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с коллективным договором.

8.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

8.6. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

8.7. 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.

9. Обеспечение взаимодействия и развития социального партнерства

Стороны договорились:

9.1. Проводить совместную работу в организациях по укреплению действующих и созданию новых объединений работодателей и первичных профсоюзных организаций.

9.2. Сторонам социального партнерства рекомендуется обеспечивать информирование о возможностях государственных программ города Москвы «Градостроительная политика» и «Жилище».

9.3. Развивать комплекс мер поощрения, в том числе наградную систему, в рамках системы социального партнерства.

9.4. Информировать стороны в письменной форме о принимаемых решениях и нормативных правовых актах города Москвы по вопросам, которые являются предметом Соглашения, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

В случае поступления внешнего запроса по вопросам, входящим в компетенцию сторон социального партнерства, при необходимости взаимодействовать для формирования общей позиции.

9.5. При возможности 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 подготовке, дополнительному профессиональному образованию 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 управление охраной труда и производственными рисками, обеспечение занятости работников.

9.8. Оказывать содействие (в пределах полномочий) в регулярном опубликовании в средствах массовой информации и распространении через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» материалов, посвященных деятельности сторон социального партнерства.

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

9.10. Способствовать предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров. Рекомендуется использовать возможности урегулирования коллективных трудовых споров Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

9.11. Направлять в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» информацию о коллективных трудовых спорах и о массовых нарушениях трудовых прав работников.

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

9.13. Проводить по мере необходимости встречи с представителями первичных профсоюзных организаций и их объединений строительной отрасли и представителями Комитета МКПП(р) по градостроительной политике, строительству и промышленности строительных материалов по вопросам социально-экономического развития и социального партнерства города Москвы.

10. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют: отраслевая трехсторонняя комиссия, стороны 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 двух 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
В.В. Ефимов	**В.Л. Лаптев**	**М.Ю. Викторов**

18 декабря 2024 года