

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по строительству и промышленности строительных
материалов Свердловской области
на 2021-2023 г.г.

г. Екатеринбург
2020 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по строительству и промышленности строительных материалов
Свердловской области
на 2021-2023 г.г.

Основные понятия:

- Организация** - предприятие, учреждение, организация строительного комплекса Свердловской области, на которые распространено действие Отраслевого Соглашения
- Профсоюз** - Свердловская областная организация профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации
- Представители работников** - Свердловская областная организация профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов в соответствии с Уставом профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации.
- Работодатель** - физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.
- Союзы работодателей** - представители некоммерческих объединений работодателей, созданные на добровольной основе для представительства интересов своих членов во взаимоотношениях с профсоюзом и органами государственной власти Свердловской области.
- Орган государственной власти** - Министерство строительства и развития инфраструктуры Свердловской области.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по строительству и промышленности строительных материалов
Свердловской области
на 2021-2023 г.г.

подписали:

от Профсоюза:

Председатель
Свердловской областной организации
профсоюза работников строительства и
промышленности строительных
материалов Российской Федерации



В.В. Юстус
" 17 " декабря 2020 г.


от Исполнительного органа
Государственной власти:

Министр строительства
и развития инфраструктуры
Свердловской области



М.М. Волков
" 17 " декабря 2020 г.


от работодателей:

Президент
Союза строителей
Свердловской области




В.Б. Суруда
" 17 " декабря 2020 г.


Президент
Союза предприятий
стройиндустрии
Свердловской области



А.Л. Лощенко
" 17 " декабря 2020 г.


Президент
Союза проектных,
научных и
изыскательских
организаций
Свердловской области



А.А. Караев
" 17 " декабря 2020 г.



Отраслевое соглашение:

1. В соответствии со ст. 45 ТК РФ Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования, связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников, работодателей и органом Государственной власти на отраслевом уровне социального партнерства.

2. Правовой акт – официальный письменный документ, имеющий обязательную силу, принятый в установленном порядке, порождающий определенные правовые последствия и направленный на регулирование общественных отношений.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее Соглашение) разработано и заключено на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Федерального отраслевого Соглашения между профсоюзом работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации и Общероссийским межотраслевым объединением работодателей «Российский Союз строителей», Министерством промышленности и торговли Российской Федерации на 2020-2023г.г.;
- Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Конвенций Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией;
- законов Свердловской области;
- Уставов отраслевых Союзов работодателей;
- Положений о Министерстве строительства и развития инфраструктуры Свердловской области.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице представителя – Свердловской областной организации профессионального Союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (далее Профсоюз);
- работодатели, в лице объединений работодателей, их представителей – Союза строителей Свердловской области, Союза предприятий строительной индустрии Свердловской области, Союза проектных, научных и изыскательских организаций (далее Союзы);
- орган государственной исполнительной власти в лице Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области.

1.3. Предметом Соглашения являются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организации и предприятий строительства и промышленности строительных материалов Свердловской области.

1.4. Соглашение действует в отношении:

- работодателей, являющихся членами Союзов работодателей и зарегистрированных на территории Свердловской области ;
- работодателей, не выразивших отказ присоединиться к соглашению в течение одного месяца со дня публикации в средствах массовой информации настоящего Соглашения и предложения Министерства экономики Свердловской области о присоединении работодателей, не участвовавших в его заключении;
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие настоящего Соглашения;
- органов государственной исполнительной власти в пределах взятых на себя обязательств;
- отдельные положения настоящего Соглашения распространяются на социально незащищенную категорию лиц, в т.ч. не являющихся работниками данного работодателя (лиц вышедших на пенсию, уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением численности (штата), получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания, членов семей работников, погибших в следствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания и т.д.).

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

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

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

1.7. В случае принятия в период действия настоящего Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Свердловской области в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учетом, принятых правовых норм. Соглашение может быть дополнено или изменено по взаимной договоренности сторон.

1.8. Стороны договорились довести настоящее Соглашение до сведения предприятий и организаций, профсоюзные организации строительного комплекса Свердловской области через информационный бюллетень, издаваемый обкомом профсоюза, журналы «Стройкомплекс Среднего Урала», «Новости строительной индустрии Урала и Сибири» Интернет-портал «Уралстройинфо», издаваемые Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области, объединениями работодателей, малотиражными средствами информации, издаваемыми предприятиями и организациями отрасли, а также информировать о ходе выполнения Отраслевого Соглашения.

1.9. Соглашение вступает в силу 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатели обязуются:

2.1.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими Федеральными и областными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, Соглашением и Коллективным договором.

2.1.2. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы;
- роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих организаций;
- здоровых и безопасных условий труда;
- занятости работников;
- повышения квалификации и профессионального роста работников;
- социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.1.3. При заключении, а также внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение и Коллективные договоры в сфере социально-трудовых отношений уведомлять работников об этом (в т.ч. об условиях труда, компенсациях за вредные и опасные условия труда, гарантиях при увольнении и т.д.) путем публикации в отраслевых средствах информации.

2.1.4. При приеме на работу новых работников (до подписания трудового договора) ознакомить их под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующим Соглашением, коллективным договором и приложениями к нему, иными

локальными нормативными актами, имеющими отношение к социально-трудовым правам и функциям работников.

2.1.5. По запросу представителей работников представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения Соглашения и Коллективных договоров.

2.1.6. Предоставлять по запросам профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам в организации, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ.

2.1.7. При наличии финансовой возможности предусматривать профессиональное, техническое, экономическое обучение работников предприятий и финансовое обеспечение реализации учебных программ.

2.1.8. Обеспечивать участие представителей первичных профсоюзных организаций в заседаниях органов управления организаций при рассмотрении указанными органами предложений представителей первичных профсоюзных организаций, внесенных в орган управления организацией в порядке, установленном ст.53 ТК РФ.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Способствовать повышению уровня и эффективности производства, производительности труда и квалификации, улучшению качества продукции, росту прибыли, от которого зависит размер заработной платы и выплат социального характера.

2.2.2. Воздерживаться от объявления забастовок и других акций протеста в период действия Соглашения и Коллективного договора соответствующего предприятия при условии выполнения работодателями, принятых на себя обязательств.

2.2.3. Соблюдать требования охраны труда.

2.2.4. Соблюдать дисциплину труда.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Осуществлять в порядке, установленном законодательством, силами правовой и технической инспекции труда общественный контроль за состоянием охраны труда, уровнем заработной платы и соблюдением трудового права в строительном комплексе области, исполнением

работодателями мероприятий по улучшению условий труда, установлению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, предотвращению аварий на опасных производственных объектах.

2.3.2. Организовать совместно с социальными партнерами и участвовать в проведении конкурсов по улучшению условий труда в организациях отрасли, проведение отраслевого конкурса на лучший коллективный договор организации.

2.3.3. Оказывать методическую помощь первичным профсоюзным организациям в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном ст.ст. 212, 372 ТК РФ

2.3.4. Оказывать консультативную помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных, опасных и иных особых условиях труда, Представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах, предоставлять членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам, оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определяемых коллективными договорами.

2.3.5. Организовать обучение профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов и комиссий по охране труда, по трудовым спорам, председателей ППО предприятий и организаций отрасли.

2.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением на предприятиях и организациях отрасли требований настоящего Соглашения.

2.3.7. Обобщать и систематизировать информацию первичных профсоюзных организаций о состоянии и развитии системы социального партнерства на соответствующем уровне (о проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении организации ст.53 ТК РФ), рассмотрении трудовых споров работников и т.д..

2.3.8. Доводить до Союзов работодателей и Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области, поступающую от первичных профсоюзных организаций информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.3.9. Направлять представителя для согласования с Союзами работодателей и Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области позиции по проектам нормативно-правовых актов в сфере трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствующей отрасли.

2.3.10. Добиваться от работников добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения трудовой дисциплины, выполнения установленных норм труда и соблюдения требований по охране труда.

2.4. Союзы работодателей обязуются:

2.4.1. Вести в порядке, установленном законодательством, коллективные переговоры по разработке проекта Отраслевого соглашения на территории Свердловской области, заключать на согласованных условиях отраслевое соглашение, осуществлять мониторинг выполнения соглашения членами объединения работодателей;

2.4.2. Предоставлять своим членам информацию о заключенном Отраслевом соглашении, доводить до них текст этого соглашения;

2.4.3. Содействовать выполнению своими членами заключенного Отраслевого соглашения, оказывать им помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения, разработке локальных нормативных актов, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением Отраслевого соглашения своими членами. Не реже 1 раза в год запрашивать у предприятий и организаций информацию о соблюдении ими требований настоящего Соглашения.

2.4.5. Доводить до отраслевого профсоюза имеющуюся информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.4.6. Направлять своих представителей для согласования позиций по проектам нормативных актов в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительную отрасль и отрасль производства строительных материалов

2.4.7. Принимать участие в формировании отраслевой политики в области оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, опираясь на мнение

работодателей, действующее законодательство и заключенные соглашения различных уровней.

2.4.8. Отчитываться перед своими членами о ходе выполнения заключенного Соглашения.

2.4.9. В целях обеспечения системности работы по развитию социального партнерства в отрасли, принимать меры по заключению Отраслевого Соглашения не позднее декабря месяца последнего года действия Соглашения.

2.5. Министерство строительства и развития инфраструктуры Свердловской области:

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

2.5.2 содействует укреплению и развитию отраслевой системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению, реализации и контролю выполнения Соглашения;

2.5.3 при осуществлении функции государственного заказчика государственных программ Свердловской области участвует в ценовой политике в части определения затрат на оплату труда рабочих с учетом норм, установленных настоящим Соглашением;

2.5.4 обеспечивает участие представителей Обкома профсоюза и Союзов работодателей в работе заседаний коллегии, совещаниях, межведомственных комиссий, в проведении профессионального праздника «День строителя», представлении к награждению областными, отраслевыми и государственными наградами и др.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. С 1 января 2021 года минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, занятого:

3.1.1 в строительной отрасли, устанавливается с коэффициентом индексации на уровне 1,4 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, ежеквартально установленного в Свердловской области, а также с учетом индекса потребительских цен превышающего установленного соглашением уровня на день подписания и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) (таблица № 1), но не ниже фактически сложившейся тарифной ставки;

3.1.2 в отрасли производства строительных материалов и на предприятиях по производству тепловой энергии, передаче электроэнергии, транспортировке газа и очистке сточных вод, в том числе на предприятиях, входящих в Союз предприятий стройиндустрии Свердловской области, устанавливается на уровне величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, ежеквартально установленного в Свердловской области, а также с учетом сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) (таблица № 1), но не ниже фактически сложившейся тарифной ставки;

3.1.3 в проектных, научных и изыскательских организациях, устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, ежеквартально установленного в Свердловской области, а также с учетом индекса потребительских цен превышающего установленного соглашением уровня на день подписания, но не ниже фактически сложившейся тарифной ставки (таблица № 1).

Таблица № 1

№	Работники 1 разряда, занятые:	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке
1.	На строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	1,0 (п.п. 3.1.1 Соглашения)
2.	На работах по техническому перевооружению и реконструкции объектов (монтаж металлоконструкций, технологического оборудования, сварочные работы):	
2.1	без остановки основного производства	1,8
2.2	с частичной остановкой основного производства	1,6
2.3	с полной остановкой основного производства	1,4
2.4	на строительстве на территории действующих предприятий отдельных зданий и сооружений	1,2
3.	на работах по обустройству нефтяных и газовых месторождений с высоким содержанием	1,12

	сероводорода	
4.	на ремонтно-реставрационных работах	1,19
5.	на верхолазных работах	1,24
6.	в организациях отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекольной и фарфорофаянсовой промышленности	1,0 (п.п. 3.1.2 Соглашения)
7.	обслуживание агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,16
8.	в основных производственных цехах цементных заводов и основных цехах предприятий по производству асбестоцементных изделий	1,05
9.	в организациях по добыче и переработке нерудных строительных материалов:	
9.1	на подземных работах	1,50
9.2	на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16
10.	в организациях по добыче и обогащению асбеста и графита:	
10.1	на подземных работах	1,75
10.2	на открытых горных работах	1,33
11.	на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1,15
12.	В проектных, научных и изыскательских организациях (минимальная тарифная ставка техника)	1,0 (п.п. 3.1.3 Соглашения)
13.	На предприятиях по производству тепловой энергии, передаче электроэнергии, транспортировке газа и очистке сточных вод, эксплуатации и обслуживанию тепло-электро и газового оборудования	1,0 (п.п. 3.1.2 Соглашения)

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

Таблица №2

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
-----------------------	---	-------	------	------	------	-----	------	------

3.3. Установить долю оплаты труда по тарифным ставкам, окладам не менее 65 % общего заработка.

3.4. Рекомендуется в целях достижения показателей повышения уровня жизни работников отрасли, ежеквартально увеличивать заработную плату. Темп роста заработной платы рекомендуется устанавливать не ниже индекса роста потребительских цен (ИПЦ) по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики (Свердловскстат).

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

3.6. Установили, что минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда при нормальных условиях труда рассчитывается в строительной отрасли (п. 3.1.1 Соглашения) по следующей формуле:

$$\text{МРМТС} = \text{ПМ} \times 1,4 \times \text{МК} \times \text{КИнф}$$
 (второй месяц квартала),
 где МРМТС – минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда;
 ПМ x 1,4 – прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный Правительством Свердловской области, умноженный на К= 1,4 (п. 3.1. Соглашения);
 МК – межотраслевой коэффициент, указанный в таблице № 1
 КИнф – коэффициент инфляции, установленный территориальным органом Федеральной службы государственной статистики (Свердловскстат).

Минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда при нормальных условиях труда рассчитывается в отрасли производства строительных материалов и на предприятиях по производству тепловой энергии, передаче электроэнергии, транспортировке газа и очистке сточных вод, в том числе на предприятиях, входящих в Союз предприятий стройиндустрии Свердловской области (п. 3.1.2 Соглашения), по следующей формуле:

$$\text{МРМТС} = \text{ПМ} \times \text{МК}$$
 ,
 где МРМТС – минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда;

ПМ – прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный Правительством Свердловской области (п. 3.1. Соглашения);
 МК – межотраслевой коэффициент, указанный в таблице № 1.

Минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда при нормальных условиях труда рассчитывается в проектных, научных и изыскательских организациях (п. 3.1.3 Соглашения) по следующей формуле:

$$МРМТС = ПМ \times 1,2 \times МК \times КИ\text{нф},$$

где МРМТС – минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда;

ПМ \times 1,2 – прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный Правительством Свердловской области, умноженный на $K=1,2$ (п. 3.1. Соглашения);

МК – межотраслевой коэффициент, указанный в таблице № 1

КИнф – коэффициент инфляции, установленный территориальным органом Федеральной службы государственной статистики (Свердловскстат).

3.7. При использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда работнику гарантируется выплата минимального размера оплаты труда, предусмотренного настоящим Соглашением. В таком случае минимальный размер оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$МРОТ\text{бт.} = ПМ, \text{ где:}$$

МРОТбт. - минимальный размер бестарифной оплаты труда;

ПМ - прожиточный минимум для трудоспособного населения, установленный Правительством Свердловской области;

3.7.1. Иные выплаты работникам организаций, использующих бестарифную систему оплаты труда, производятся по правилам, предусмотренным коллективным договором, и могут, в том числе, учитывать коэффициенты трудового участия, коэффициенты квалификационного уровня, сводные коэффициенты распределения.

3.8. Уровень оплаты труда при расчете договорных цен на строительство объектов за счет бюджетных и внебюджетных средств должен быть не ниже средней фактической оплаты труда в Свердловской области работников, занятых в строительстве.

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

себестоимости строительной продукции (работ, услуг) в размере не ниже 20 - 22%.

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

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

3.10. Оплата труда работников, по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда с учетом степени и класса условий труда.

При этом в коллективные договоры включается повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в рекомендуемом размере 15-30% тарифной ставки (окладов), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.10.1. Таблица соответствия рекомендуемого размера повышения оплаты труда и класса условий труда

Класс условий труда	Размер повышенной оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу)
3 класс 1 степень	не менее 15%
3 класс 2 степень	не менее 20%
3 класс 3 степень	не менее 25%
3 класс 4 степень	не менее 28%
4 класс (опасные, экспериментальные условия труда)	не менее 30%

3.10.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда предусмотреть:

- замену денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), в размере не менее двойной тарифной ставки (оклада) за каждый рабочий день,

компенсационная выплата предоставляется работнику в день фактической выплаты отпускных за очередной отпуск;

- увеличение продолжительности рабочего времени сверх установленного для данных условий труда, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в размере не менее двойной тарифной ставки (оклада) за каждый час отработанный сверх установленной продолжительности времени.

Конкретный порядок и условия регламентируются коллективным договором и оформляются путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору с согласия работника.

3.11. Для работников организаций, финансируемых за счет средств Федерального бюджета, размеры возмещения командировочных расходов определяются постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729 «О размере возмещения расходов, связанных с служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций финансируемых за счет средств Федерального бюджета».

Для работников других организаций размер командировочных расходов регулируется нормами ст. 168 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки». Порядок и размер расходов, связанных со служебными командировками, утверждаются работодателями в соответствии с требованиями действующего законодательства, сумма суточных устанавливается в размере не менее 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ.

3.12. Работникам за подвижной характер работы, (постоянная работа которых осуществляется в пути), в обязательном порядке возмещаются следующие расходы:

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

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

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

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

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

3.13. За разъездной характер работы (выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с чем работник осуществляет поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункт сбора) до места работы на объекте и обратно, работникам возмещаются следующие расходы:

- суточные;
- по проезду (при наличии);
- иные расходы, производимые работниками по согласованию с работодателем.

3.13.1. Размеры и порядок возмещения расходов, связанные с разъездным характером работ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения профкомом.

3.13.2. Рекомендуется в случае, когда поездки в не рабочее время от места нахождения работодателя (пункт 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 устанавливаются в размере до 20% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 50% нормы суточных, выплачиваемых при командировках, а при поездках длительностью не менее двух часов до 15% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 40% нормы суточных, выплачиваемых при командировках.

3.14. Работникам за работу вахтовым методом, при финансировании из Федерального бюджета выплачиваются надбавки в размере и порядке, установленных постановлением Правительства РФ от 03.02.2005 г. № 51, «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из Федерального бюджета».

3.14.1. Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, в коллективных договорах или локальных нормативных актах, рекомендуется установить надбавку за вахтовый метод работы в размере:

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 75% тарифной ставки (оклада);
- районах Сибири и Дальнего Востока – 50% тарифной ставки (оклада);
- в остальных районах – 30% тарифной ставки (оклада).

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

3.15. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме работы устанавливаются в размере 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернее время и 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену.

3.16. При условии включения средств премирования в смету строительства объекта, рекомендовать с учетом финансовых возможностей устанавливать размер средств на премирование работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в соответствии с приложением к письму Минтруда СССР № 1336-ВК и Госстроя СССР № 1-Д от 10.10.1991 г. «Размеры средств на премирование за ввод в действие в срок объектов в проценте от сметной стоимости выполненных строительно-монтажных работ».

3.17. В целях стимулирования роста производительности труда, управления, улучшения качества работы, работодателям рекомендуется устанавливать следующие надбавки стимулирующего характера:

3.17.1. За руководство бригадой с численностью работающих:

- до 10 чел. в размере 10% тарифной ставки;
- более 10 чел. до 25 чел. работающих – 15%;
- более 25 чел. работающих – 25% тарифной ставки.

3.17.2. За совмещение профессий по соглашению сторон:

- не менее 50% тарифной ставки (оклада), отсутствующего работника.

3.17.3. За профессиональное мастерство при выполнении работ более высокого разряда в следующих размерах к тарифным ставкам:

- для рабочих 3 разряда до 12%;
- для работников 4 разряда до 16%;
- для работников 5 разряда до 20%;
- для работников 6 разряда и более высоких разрядов – до 24%.

3.17.4. Вознаграждение за выслугу лет выплачивать ежеквартально или ежемесячно в пределах общих годовых средств, направленных на эти цели. Размер вознаграждения работника составляет:

при стаже от 1 до 3 лет – 0,6;

от 3 до 5 лет – 0,8;

от 5 до 10 лет – 1,0;

от 10 до 15 лет – 1,2;

от 15 лет -1,5 месячной тарифной ставки (оклада), установленного работнику.

Для работников проектных организаций, изыскательских организаций порядок выплаты вознаграждения за выслугу лет установлен Постановлением Госкомитета по труду и заработной плате, Госкомитета по строительству и архитектуры РСФСР от 26.07.1985г. № 244/123/16-44 «О порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам проектных, изыскательских и проектно-изыскательских организаций».

Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются на основании Положений, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

3.18. Рекомендуется работодателю производить доплату к тарифным ставкам (окладам) за работу в зимних условиях труда, при отрицательных температурах воздуха на открытых площадках строительства и в неотапливаемых помещениях, к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с приложением № 2 ЕНИРа по Свердловской области, относящиеся к пятой температурной зоне:

Таблица № 3

температурные зоны	Месяцы, года	группа работ		
		1	2	3
5	Ноябрь	1,1	1,15	1,2
	декабрь и март	1,12	1,17	1,22
	январь и февраль	1,18	1,3	1,4

Таблица № 4

группа работ	Коэффициент доплат при температуре воздуха на рабочем месте °С				
	ниже 0 до -10	ниже -10 до -20	ниже -20 до -30	ниже -30 до -40	ниже -40
1	1,1	1,17	1,25	1,35	1,5
2	1,15	1,3	1,45	1,6	1,75
3	1,2	1,4	1,6	1,8	2

3.18.1. При полном прекращении работ на открытом воздухе (вследствие низкой температуры или сильного ветра), работникам по возможности должна предоставляется работа в обогреваемом помещении, не зависимо от их квалификации. В случае невозможности предоставления такой работы время прекращения работы на открытом воздухе оплачивается из расчета 2/3 тарифной ставки (оклада), установленные работнику (ст.157 ч. 2 ТК РФ).

3.19. При временном приостановлении работы организации по причинам экономического, технического или организационного характера работодатель разрешает работникам не присутствовать на рабочем месте. Нормативные правила по этому вопросу должны быть прописаны в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.20. За задержку своевременности выплат заработной платы начислять и выплачивать денежную компенсацию не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

3.21. Для работников, занятых на подземном строительстве, время, затраченное на проведение раскомандировок (выдача нарядов и инструктажей) до и после работы, включать в рабочее время и оплачивать из расчета тарифной ставки (оклада), установленного работнику.

3.22. Работодатели выплачивают работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад) за праздничные нерабочие дни, в которые они не привлекались к работе (новогодние праздники), дополнительное вознаграждение. Конкретный размер и порядок выплат указанного вознаграждения определяется коллективным договором, или локальными нормативными актом, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. (ст. 112 ТК РФ)

3.23. Формы и системы оплаты труда с указанием условий премирования и депремирования утверждаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа и являются обязательным приложением к коллективному договору.

3.24. В случаях, когда у организации отсутствуют финансовые возможности для выполнения требований настоящего Соглашения, работодатель, совместно с профсоюзным комитетом организации, разрабатывает поэтапный план реализации требований Соглашения, наличие плана должно быть доведено до сторон Соглашения.

4. Обеспечение занятости.

4.1. В целях защиты интересов отечественных организаций и товаропроизводителей стороны пришли к соглашению:

4.1.1. Рекомендовать государственным заказчикам и генеральным подрядчикам предусматривать при заключении и реализации государственных контрактов максимально использовать производимые в Свердловской области и Российской Федерации строительные материалы, изделия и оборудование, отвечающее установленным требованиям по

качеству, конкурентоспособные на внутреннем и внешнем рынках, за исключением случаев, когда аналогичные виды продукции в области и РФ не производятся или их применение экономически не целесообразно. Использовать на строительстве объектов, в том числе на вновь начинаемых стройках, прежде всего работников строительных организаций и предприятий своего региона;

4.1.2. Способствовать проведению в организациях отрасли профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям в организациях, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования на условиях и порядке программ, обеспечивающих реализацию этой задачи.

4.1.3. Привлекать к работе балансовой комиссии, организованной при Министерстве, представителей профсоюза и Союзов работодателей для рассмотрения финансового состояния и платежеспособности предприятий и организаций отрасли;

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

4.2. Работодатели проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами работодателя.

4.3. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, работодатели:

4.3.1. Своевременно, не менее чем за два месяца, перед принятием решения, направить проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснования к нему, основанных на технико-экономических расчетах, подтверждающих необходимость изменения численности и штата работников, направлять профсоюзному комитету материалы в письменном виде, для принятия решения о согласовании возможного высвобождения работников по сокращению штатов, в т.ч. категориях работников, сроки, в течение которых они могут быть осуществлены;

4.3.2. Проводят с профсоюзом взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предоставляют им социальные гарантии.

4.4. Согласно действующему законодательству, при разработке программ мероприятий, направленных на обеспечение занятости, предусматривают:

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

К ним относятся:

- а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.4.2. Мероприятия, направленные на временное установление неполного рабочего времени по соглашению сторон трудового договора, во избежание массовых сокращений;

4.4.3. Временную приостановку найма работников на вакантные должности;

4.4.4. Порядок организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

4.4.5. Предоставление желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению работника);

4.4.6. Перевод работников, с их согласия, в другие подразделения и организации, в т.ч. на подсобные и сезонные работы;

4.4.7. Систему мер материального стимулирования по высвобождению работников, имеющих право на пенсионное обеспечение.

4.4.8. Предоставление работнику время для поиска работы, но не менее одного дня в неделю. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором.

4.4.9. Другие меры, направленные на содействие занятости высвобожденных работников.

4.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется на основании ст.179 ТК РФ. Остальные категории работников, обладающих преимущественным правом оставления на работе, работодатели определяют самостоятельно (в коллективном договоре или локальных нормативных актах).

В числе работников, имеющих преимущественное право оставления на работе, могут быть предусмотрены следующие категории:

- работники из числа воспитанников детских домов;
- кадровые работники предпенсионного возраста (до двух и менее лет до наступления пенсионного возраста);
- одинокие родители, воспитывающие детей;

4.6. Удовлетворять, в соответствии со ст.64 Гражданского кодекса РФ, претензии работников по коллективному договору на определенную часть имущества ликвидируемой организации, до осуществления ими расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется среди работников решением ликвидационной комиссии по согласованию с профсоюзным органом работников, подписавшим коллективный договор.

4.7. В случае реорганизации или ликвидации организации, работодатели обязаны:

4.7.1. Предоставить профсоюзной организации информацию о решении по реорганизации или ликвидации не позднее 20 дней со дня принятия соответствующего решения, а также график мероприятий проведения реорганизации или ликвидации;

4.7.2. Уведомить работников о принятии решения о ликвидации, реорганизации (ее форме) и примерных сроках её проведения.

4.7.3. Рекомендовать информирование сторон настоящего Соглашения о принятом решении соответствующего органа о ликвидации, реорганизации предприятия.

4.8. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан в соответствии с коллективным договором создать необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять дни, с сохранением среднего заработка, для сдачи экзаменов на основании справки-вызова аккредитованного учебного заведения.

5. Охрана труда.

5.1. В сфере охраны труда и экологии стороны пришли к соглашению о совместной деятельности в следующих направлениях:

5.1.1. Обеспечение соблюдения в организациях отрасли федерального и областного законодательства об охране труда с использованием собственных средств на создание безопасных условий труда и экологии;

5.1.2. Принимать меры по разработке и формированию системы управления охраной труда, промышленной безопасности соответствующих новым экономическим и трудовым отношениям, переходу к экономическим механизмам, побуждающим работодателя создавать и обеспечивать безопасные условия и охрану труда на основе внедрения стандартов безопасности;

5.1.3. Регулярно проводить мониторинг и оценку условий труда на предприятиях отрасли, разрабатывать меры по их улучшению, готовить материалы для ежегодного заседания расширенной коллегии Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области по вопросу охраны труда;

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

5.1.5. Координацию работы по охране труда осуществлять через межведомственную комиссию по охране труда. Работу комиссии осуществлять в соответствии с порядком утвержденным Министром строительства и развития инфраструктуры Свердловской области.

Выполнять планы совместных мероприятий Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области, Свердловской областной организации Профсоюза строителей России, Союза строителей Свердловской области, Союза предприятий стройиндустрии Свердловской области, Союза проектных, научных и изыскательских предприятий и организаций Свердловской области по снижению производственного травматизма в строительной отрасли Свердловской области.

5.1.6. Ежегодно совместно организовывать подготовку и проведение мероприятий в рамках «Всемирного дня охраны труда» (28 апреля).

5.2. Работники и работодатели признают необходимость согласованного разрешения вопросов, связанных с обеспечением надлежащих условий труда в организации. В целях наиболее полного учета интересов работников работодатели отдают предпочтение коллективным формам координации деятельности по созданию условий труда, поддержанию необходимого уровня квалификации работников, предупреждению и расследованию несчастных случаев на производстве;

5.2.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе представителей работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование о результатах указанных проверок работников, сбор предложений к разделу коллективного договора и Соглашения по охране труда, финансирование его мероприятий;

5.2.2. Создавать совместные комиссии для контроля качества приобретаемых СИЗ;

5.2.3. Службы охраны труда, предусмотренные в структуре управления организации, приравниваются к основным производственно – техническим службам. Структуру службы охраны труда и численность её работников рекомендуется определять в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития России от 08.02.2000г. №14 и Постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. № 10.

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

5.3. В интересах работников, работодатели обязаны:

5.3.1. Обеспечить безопасные условия труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными и областными законами и иными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, отраслевой программе, настоящим Соглашением;

5.3.2. В сроки, предусмотренные государственными нормативными требованиями по охране труда и коллективным договором, организации своевременно проводят специальную оценку условий труда с участием профсоюза в составе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда». В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включается представитель (представители) выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза;

С целью реализации требований статьи 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда» обеспечивать участие работника на рабочем месте при проведении СОУТ. Комиссии следует учитывать предложения работника при составлении графика проведения СОУТ (идентификации факторов и (или) проведения замеров (измерений));

5.3.3. Совместно с профсоюзом по результатам специальной оценки условий труда разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда. Размер затрат, выделяемых работодателем на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должен составлять не менее 0,3 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.3.4. Предоставлять работникам, принимаемым на работу, достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

5.3.5. Обучать безопасным методам выполнения работ (в т.ч. повышение квалификации), приемам оказания первой медицинской помощи, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечивать работников прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

В случае необходимости в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм. Согласно действующему законодательству Российской Федерации суммы, потраченные работодателем на приобретение в соответствии с коллективными договорами спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, а также в связи с изнашиванием спецодежды до установленного срока, включаются в материальные расходы при условии

обоснования этих затрат результатами проведенной специальной оценки условий труда, установившими наличие вредных и (или) опасных условий труда.

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

5.3.5.1. При необходимости, с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации может организовываться проведение алкотестирования и наркотестирования работников, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Порядок проведения данных мероприятий определяется коллективным договором.

5.3.5.2. Содействовать реализации мер по снижению потерь рабочего времени из-за нарушений работниками правил охраны труда, технологической и производственной дисциплины, общей и профессиональной заболеваемости. Конкретные меры и формы решения указанных задач предусматриваются в коллективных договорах или соглашениях по охране труда.

5.3.6. Организовывать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, организовать обеспечение питьевой водой работников предприятий, обязательные медосмотры за счет средств работодателя. Списки должностей и профессий, подлежащих вакцинации, с учетом мнения профсоюза определяются коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя. Комплектация аптек первой медицинской помощи финансируется предприятием.

5.3.6.1. Обеспечивать условия для прохождения работниками в рабочее время предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

5.3.6.2. Обеспечивать условия для прохождения работниками диспансеризации в соответствии со ст. 185-1 ТК РФ.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

5.3.6.3. Освободить от работы для прохождения диспансеризации всех работников на один рабочий день раз в три года, работников 40 лет и старше на один рабочий день один раз в год, работников предпенсионного и пенсионного возраста ежегодно на два рабочих дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.7. По результатам специальной оценки условий труда подготовить список контингентов работников, подлежащих предварительным (периодическим) медицинским осмотрам, а также поименный список работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) и внеочередным медицинским осмотрам (обследованиям), доводить их до сведения работников и профсоюза;

5.3.7.1. Перечень профессий (должностей), рабочих мест, видов работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размеры повышенной оплаты труда, сокращенной продолжительности ежедневной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, занятых в указанных условиях, включаются в коллективный договор.

5.3.8. Проводить инструментальные замеры по требованию профсоюза при наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм. Знакомить работников с результатами инструментальных исследований факторов производственной среды и трудового процесса. Результаты предоставлять профсоюзному органу предприятия после окончания исследований;

5.3.9. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ при обязательном участии технического инспектора труда обкома профсоюза, уполномоченного по охране труда профсоюза и представителя профсоюзной организации. При наступлении группового или тяжелого несчастного случая, а также несчастного случая со смертельным исходом, работодатель обязан сообщить об этом обкому профсоюза;

5.3.10. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профсоюза (правового и технического инспекторов труда и других специалистов обкома профсоюза) при наличии соответствующего удостоверения для проведения проверок условий и охраны труда в организациях отрасли и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.3.11. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства информацию и иные документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

5.3.12. Обеспечивать необходимые условия уполномоченным лицам по охране труда профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных актов по охране труда, а также организацию их обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы. Обучение производится как за счет средств фонда социального страхования, так и за счет собственных средств организации, предусматривая расходы в Соглашении по охране труда и финансово-хозяйственных документах. Рекомендуется осуществлять доплату уполномоченным лицам профсоюза по охране труда в размере не менее 20% от размера тарифной ставки (оклада), а также предоставлять им не менее двух часов в неделю для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора с сохранением заработной платы.

Рекомендуется совместно с профсоюзом проводить ежегодный смотр – конкурс за звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» с выделением необходимых средств для поощрения победителей. Увольнение уполномоченных по охране труда по инициативе работодателя допускается только по согласованию профсоюза;

5.3.12.1. Для стимулирования деятельности по охране труда проводится областной конкурс «Лучший специалист по охране труда в стройкомплексе Свердловской области».

5.3.13. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых неотапливаемых помещениях при температуре -20°C без ветра и -15°C с ветром, предоставлять перерыв для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. При температуре воздуха -30°C и ниже с ветром и -35°C без ветра, работы на открытом воздухе прекращать. Работа в закрытых неотапливаемых помещениях приравнивается к работе на открытом воздухе. Работодатель обязан обеспечить оборудованием помещение для обогрева и отдыха работников;

Число и продолжительность перерывов определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с профсоюзной организацией.

5.3.14. Оптимальная температура воздуха на рабочем месте в теплое время года составляет $+23\div 25^{\circ}\text{C}$. Допустимое отклонение от оптимальной температуры без сокращения времени пребывания на рабочем месте $2-3^{\circ}\text{C}$. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше допустимых величин должно сокращаться на 1 час с увеличением температуры на каждые $0,5^{\circ}\text{C}$. Предельное значение температуры, при котором допускается нахождение работников на рабочих местах, составляет $+33^{\circ}\text{C}$;

5.3.15. В случае приостановки работы по погодным условиям, по возможности, следует переводить работников 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;

5.3.16. Сохранять за работником место работы (должность) и не менее $2/3$ средней заработной платы на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, промышленной безопасности и промышленной санитарии вследствие нарушения указанных требований не по вине работника;

5.3.17. Обеспечивать исполнение постановлений по вопросам охраны труда и здоровья работников, принятых соответствующим органом профсоюза и не противоречащих действующему законодательству;

5.3.18. Проводить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний с отнесением затрат по страхованию на себестоимость продукции (работ, услуг) в установленном законодательством порядке.

5.3.19. Утверждать инструкции по охране труда и технике безопасности в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзом. При изменении федеральных и областных законов, государственных нормативных требований по охране труда своевременно вносить дополнения и изменения в локальные акты организации по согласованию с профсоюзом;

5.3.20. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работодатель предоставляет сверх установленной законодательством материальную помощь, определяемую коллективным договором:

- единовременную денежную компенсацию в размере не менее 1 000 000 (одного миллиона) рублей за счет предприятия при отсутствии обязательного страхования на эту сумму семье погибшего (супруга (супруги) детям, родителям в равных долях).

5.3.21. При установлении работнику стойкой утраты трудоспособности в результате трудового увечья или профессионального заболевания работодатель предоставляет ему сверх установленной законодательством материальной помощи единовременную денежную компенсацию в размере, установленной по согласованию с профсоюзом в коллективном договоре:

- инвалидам, имеющим третью степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 75% годового заработка;
- инвалидам, имеющим вторую степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 50% годового заработка;
- инвалидам, имеющим первую степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 30% годового заработка;

5.3.22. Ежемесячная доплата к трудовой пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемая нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, состоявшим на его иждивении (при смерти работника в следствии несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) и ежемесячная доплата к трудовой пенсии по инвалидности, выплачиваемая неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания) определяются по согласованию с профсоюзом в коллективном договоре. Ежемесячные доплаты устанавливаются на срок выплаты соответствующих пенсий;

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

5.3.23. Организовать на строительных объектах инфраструктуру, обеспечивающую санитарно-гигиенические требования, бытовые помещения, места приема пищи, обеспечение горячим питанием, питьевого режима. Работникам, направляемым на работы вахтовым методом, обязательное обеспечение 3-х разовым горячим питанием на основании Постановления Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987г. №794/33-82 «Основные положения о вахтовом методе организации работ»;

5.3.24. При реорганизации предприятия или расторжении трудового договора выдавать копию карт аттестации рабочих мест по условиям труда (карт специальной оценки условий труда) работникам, занятым на работах во вредных (опасных) условиях, по письменному заявлению работника.

5.3.25. При разработке и формировании системы управления охраной труда на предприятии предусматривать в ней взаимодействие с работниками и профсоюзом при реализации процедур, направленных на достижение целей работодателя в области охраны труда. Управление охраной труда должно осуществляться при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

5.3.26. При организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель предусматривает обязательное участие в ней работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

5.4. В интересах работников, обком профсоюза обязан:

5.4.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, выполнением мероприятий по охране окружающей среды в организациях стройкомплекса, а также законодательства по охране труда;

5.4.2. Добиваться включения в коллективные договоры мероприятий, улучшающих условия труда работающих, гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда, проведения профилактических мероприятий, направленных на предотвращение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и проведения обязательных медицинских осмотров(обследований) работников;

5.4.3. Контролировать качество проведения специальной оценки условий труда, правильность предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Соглашением за работу с вредными или опасными условиями труда в организациях отрасли. Проводить (по мере необходимости) независимую экспертизу условий труда в организациях;

5.4.4. Контролировать порядок избрания уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечив с их помощью административно-общественный контроль за соблюдением требований охраны труда.

5.4.5. Совместно с Государственной инспекцией труда по Свердловской области:

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий отрасли;
- участвовать в расследовании тяжелых, групповых и смертельных несчастных случаев на производстве;
- анализировать причины несчастных случаев, рассматривать на заседаниях исполкома обкома профсоюзов, с участием работодателей, допустивших данные случаи. Ежегодно, не позднее марта месяца, следующего за отчетным годом, готовить расширенную коллегию Министерства строительства и развития инфраструктуры с участием всех сторон социального партнерства;

5.4.6. При осуществлении уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда проверок следует руководствоваться Рекомендациями по осуществлению административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда в организации, утвержденными постановлением Исполкома профсоюза строителей России от 20.09.2006г. №3 -8П и Методическими рекомендациями по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза (прилагаются), утвержденными Постановлением Исполкома ФНПР от 26 сентября 2007 г. N 4-6;

5.4.7. При систематическом нарушении требований трудового кодекса РФ, Постановлений Правительства РФ и Свердловской области по вопросам трудовых правоотношений, охраны труда, непринятия мер по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий), несвоевременное перечисление страховых и пенсионных взносов в соответствующие фонды, вносить предложение собственнику о прекращении трудового договора с руководителем организации;

5.4.8. По результатам проверок выдавать работодателям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений в сроки, установленные законами РФ;

5.4.9. Осуществлять защиту интересов работников (в том числе и в судебных органах), пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, а также членов их семей.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. В целях надлежащего регулирования рабочего времени и времени отдыха, работодатели обязаны:

6.1.1. Утверждать Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения профсоюза.

6.1.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени работников не более 40 часов в неделю.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3. и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Увеличенная продолжительность рабочего времени является нормальной продолжительностью рабочего времени работника.

В порядке, установленном коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, работодатель предоставляет более льготные условия.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.1.3. В организациях в целом или при выполнении отдельных видов работ, а также в отдельных производствах, цехах, на участках, где по условиям производства не может быть соблюдена для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается, с учётом мнения профсоюза организации, введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда - три месяца.

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

6.1.4. Привлечение работника к сверхурочным работам допускать с письменного согласия работника, а в установленных действующим

законодательством случаях - с учетом мнения профсоюзной организации, и оформлять приказом или распоряжением (ст.99 ТК РФ);

6.1.5. Устанавливать в коллективном договоре или локальном нормативном акте, с учетом мнения профсоюзной организации, перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем.

6.1.6. Сменную работу производить в соответствии с графиком сменности. Графики сменности утверждать в соответствии с требованиями действующего законодательства, с учетом мнения профсоюзной организации.

6.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, а в установленных действующим законодательством случаях - с учетом мнения профсоюзной организации.

6.1.8. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, работники организации должны быть уведомлены не позднее, чем за два месяца;

6.1.9. В правилах внутреннего трудового распорядка предусматривать перерывы для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее 30-ти минут и не более 2-х часов.

В тех случаях, когда по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором.

Работникам, занятым на подземных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, указанные перерывы включать в рабочее время независимо от сменности работы.

6.1.10. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий, предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха, предусмотренные для некоторых категорий работников (ст.109 ТК РФ).

6.1.11. Обеспечить работников ежегодным оплачиваемым отпуском продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка;

6.1.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставлять в соответствии с графиком отпусков, утвержденным с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного

года. Производить работнику все причитающиеся выплаты за отпуск не позднее, чем за три дня до его начала;

6.1.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск , работникам условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 подклассов либо опасным условиям труда (4 класс).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации.

В порядке, установленном коллективным договором организации, а так же при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего минимальную продолжительность, может быть заменена денежной компенсацией.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании перечня профессий и должностей, утверждаемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих рекомендованных размерах:

подкласс 3.2 - не менее 7 дней;

подкласс 3.3 - не менее 14 дней;

подкласс 3.4 - не менее 21 дня;

4 класс (опасные условия труда) - не менее 24 дней.

6.1.14. Рекомендовано предусмотреть в коллективных договорах возможность предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков по следующим основаниям:

- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 кл.), в День знаний (1 сентября);
- отцу – при рождении ребенка;
- за непрерывный стаж работы в организации.

6.2. В интересах работников, членов профсоюза, профсоюз обязуется:

6.2.1. Участвовать в разработке графиков отпусков, учитывать при этом положения настоящего Соглашения и Законодательство о труде;

6.2.2. При разработке раздела коллективного договора, предусматривать включение льгот и компенсаций для отдельных категорий работников, в т.ч. дополнительных отпусков за условия труда;

6.2.3. Контролировать исполнение коллективного договора и настоящего Соглашения, обоснованность организации работы в выходные и праздничные дни, привлечения к сверхурочным работам, корректность начисления отпускных и своевременность их выплаты.

7. Социальные гарантии

7.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам социальных гарантий в порядке, определяемом коллективным договором, трудовыми договорами, настоящим Соглашением.

7.1.1. Рекомендуется обеспечивать добровольное страхование жизни и здоровья работников на случай причинения вреда их жизни, здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Учитывая преимущества, предоставляемые гл.25 Налогового Кодекса РФ, рекомендуется производить негосударственные формы медицинского и пенсионного страхования.

7.1.1.2. Рекомендуется оказывать работникам материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.1.1.3 Рекомендуется компенсировать работникам частичную или полную оплату коммунальных услуг и оплату жилья по договору социального найма.

7.1.2. Возмещают расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве (при условии вины работодателя) либо профессионального заболевания.

7.1.3. Рекомендовано предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащей работодателю поликлинике (медсанчасти) неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации.

7.1.4. Рекомендовано обеспечивать выделение денежных средств для оснащения здравпунктов и проведение оздоровительных мероприятий с включением затрат в Соглашение по охране труда.

7.1.5. Рекомендовано в новогодние праздники организовывать для детей работников новогодние подарки за счет средств предприятия и других финансовых источников.

7.1.6. Совместно с профсоюзом осуществляют контроль за правильностью расходования средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

7.1.7. Предоставляют на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи и сроки.

Женщинам, в соответствии с коллективным договором, предоставляют один день в году для прохождения медицинского осмотра в женской консультации;

7.1.8. Рекомендовано предусмотреть коллективным договором предоставление, на основании письменного заявления работника, дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 3 календарных дней.

7.2. При заключении коллективных договоров и с учётом финансовых возможностей, рекомендовано устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством льготы и социальные гарантии:

7.2.1. Компенсацию работникам и пенсионерам расходов на медицинское обслуживание, оплату путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление детей. 7.2.2 Выплата единовременной материальной помощи работникам за многолетний и добросовестный труд в связи с уходом на пенсию по возрасту или инвалидности и прекращение трудовой деятельности в следующих размерах при стаже работы:

- 10 лет – не менее 1 месячного заработка;
- с 10 до 15 лет – 2^x месячный заработок;
- с 15 до 20 лет – 3^x месячного заработка;
- с 20 до 25 лет – 4^x месячного заработка;
- с 25 до 30 лет – 5ⁿ месячного заработка;
- свыше 30 лет – 6ⁿ месячного заработка;

7.2.3. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда, предоставляют в пенсионный фонд, согласованный с профсоюзом «Перечень рабочих мест», наименование профессий и должностей, работникам, которым в соответствии с действующим законодательством, установлены льготы или обеспечение за выслугу лет, по данному предприятию;

7.2.4. Своевременно (согласно инструкции о порядке ведения индивидуального, персонифицированного учета) подают в пенсионный фонд и фонд обязательного медицинского страхования данные на работника,

вступившего в трудовые отношения, обеспечивают получение страховых свидетельств;

7.2.5. Проводят своевременную работу по выполнению нормативных требований по формированию и архивированию персональных данных работников, необходимых для назначения пенсии и социальных пособий;

7.2.6. В предусмотренных действующим законодательством случаях обеспечивают организацию льготного либо бесплатного горячего лечебно-профилактического питания работников в объемах, предусмотренных нормативами и коллективными договорами. Содействуют развитию сети общественного питания, принимая часть расходов на предприятие для удешевления стоимости питания работников. Совместно с профсоюзом осуществляют контроль за работой столовых;

7.2.7 Работодатели, по согласованию с профсоюзом, устанавливают дополнительное материальное обеспечение участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла. Размер и порядок выплаты материального обеспечения определяется коллективным договором.

7.3. В интересах работников – членов профсоюза, профсоюз обязан:

7.3.1. Участвовать в разработке проектов коллективных договоров, осуществлять контроль за их выполнением, за исполнением законодательных и нормативных актов, настоящего Соглашения;

7.3.2. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам действующего трудового, гражданского законодательств. Представлять интересы в государственных, муниципальных, судебных органах, отраслевом трудовом арбитраже;

7.3.3. Своевременно информировать первичные профсоюзные организации об изменениях в законодательстве Российской Федерации и Свердловской области, состоянии заработной платы, производственного травматизма, состоянии исполнения работодателями условий коллективных договоров и настоящего Соглашения;

7.3.4. Осуществлять контроль и требовать проведения аналогичного контроля первичными профсоюзными организациями за своевременностью и достоверностью предоставляемых работодателем в фонды медицинского, пенсионного и социального страхования сведений о застрахованных работниках.

8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

8.1 Труд женщин, лиц с семейными обязанностями.

Стороны договорились:

8.1.1. Рекомендуется предусматривать в коллективных договорах меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы и другие.

Работодатели:

8.1.2. Рекомендуется женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, проводить обучение с целью восстановления квалифицированных навыков или переподготовку в случае перевода, с их согласия, на другое место работы;

8.1.3. Не допускают, по своей инициативе, расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3^x лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев определяемых трудовым законодательством);

8.1.4. Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливают в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних;

8.1.5. Работникам (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске за ребенком до достижения им 3^x летнего возраста, могут осуществляться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты, определяемые коллективным договором;

8.1.6. Женщинам, занятым на тяжелых и вредных работах, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, по их желанию с момента установления беременности могут предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

Порядок предоставления, размер оплаты дополнительного отпуска и его продолжительность определяется коллективным договором;

8.1.7. Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка рекомендуется выплачивать дополнительное единовременное пособие (материальную помощь). Порядок выплаты и размер пособия определяется

коллективным договором или локальными нормативными актами работодателей;

8.1.8. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) (ст. 93 ТК РФ).

8.2 Труд молодых работников.

В целях реализации молодежной политики в Стройкомплексе рекомендовано:

8.2.1. Молодыми работниками считать молодых людей в возрасте до 35 лет;

8.2.2. Содействовать созданию Советов молодых специалистов, молодежных комиссий, профсоюзных организаций. Совместно с ними разрабатывать и утверждать молодежные программы и соответствующего раздела коллективного договора;

8.2.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников, с присвоением победителям более высоких квалификационных разрядов, повышение окладов, выплату денежных премий, вручение дипломов;

8.2.4. Обеспечить возможность молодым работникам доступности для занятий спортом, художественной самодеятельностью, техническим творчеством, туризмом.

Работодателям в интересах молодых работников рекомендовано:

8.2.5. При наличии финансовой возможности:

- предоставляют молодым семьям беспроцентные кредиты на приобретение или строительство жилья;
- выступают гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов;
- оплачивают часть процентной ставки ипотеки, предусмотрев эти расходы в коллективном договоре;

8.2.6. Заключают договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования по подготовке специалистов и кадров, для этого по согласованию с профсоюзом:

- предоставляют безвозмездно учебным организациям неиспользованные производственные мощности и оборудование;
- проводят стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве;

-устанавливают именные стипендии лучшим учащимся, с которыми в соответствии с ТК РФ оформлен ученический договор;

-принимают на производственную практику учащихся и студентов и оплачивают время работы тех из них, с которыми оформлены трудовые отношения;

8.2.7. Утверждают с учетом мнения профсоюза Положение о наставничестве, закрепляют наставников за молодыми работниками и выплачивают наставнику надбавку к заработной плате в размере, определенным коллективным договором;

8.2.8. Распространяют Положения ст. ст. 374-377 ТК РФ на председателя молодежной комиссии профсоюза и руководителя Совета молодых специалистов;

8.2.9. Создают кадровый резерв из молодых специалистов и совместно с профсоюзом программу их продвижения по службе, вовлекая молодых людей в активную производственную и профсоюзную деятельность;

Профсоюз в интересах молодых людей:

8.2.10. Выделяет ставку освобожденного работника профсоюза председателя молодежной комиссии в организациях численностью более 500 человек молодых работников, для организации не менее 300 человек молодых работников - 0,5 ставки, на условиях предусмотренных ст.377 ТК РФ;

8.2.12. Включает молодых профактивистов в состав резерва на замещение руководящих должностей в профорганизации, обсуждает кандидатов в состав резерва на расширенном заседании профсоюза и молодежной комиссии;

8.2.13. Направляет молодых профактивистов на курсы повышения квалификации в т.ч. учебные заведения ФИПР-АТ и СО. Широко информирует молодых работников о деятельности профсоюза по защите их социально-экономических интересов. Поощряет молодежный профактив.

8.3 Труд мигрантов.

Стороны пришли к соглашению:

8.3.1. При подготовке заявок работодателями по привлечению иностранной рабочей силы уведомлять профсоюз. 8.3.2 Союзы работодателей совместно с обкомом профсоюзов ведут мониторинг привлечения и использования иностранной рабочей силы;

8.3.3. При заключении трудового договора с работником (мигрантом) работодатель обязан:

- обеспечить работой в соответствии с условиями заключённого трудового договора;
- создать безопасные условия труда;
- оплату труда осуществлять в соответствии с трудовым договором, коллективным договором, настоящим Соглашением.

8.3.4. Работники (мигранты), не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношении с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, на условиях данной первичной профсоюзной организации;

8.3.5. По заявлению работника (мигранта) работодатель обязан перечислять денежные средства на расчетный счет профсоюза на условиях, установленных коллективным договором, настоящим Соглашением;

8.3.6. В случае возникновения спорных вопросов по заявлению работника (мигранта) или по своей инициативе профсоюз представляет его интересы в соответствующих органах.

9. Гарантии прав профсоюзных органов.

9.1. Работодатели и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюза предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», нормативными актами Свердловской области, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

9.2. Стороны обязуются признавать Свердловскую областную организацию профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ и входящие в её состав первичные организации профсоюза, единственными представителями и защитниками интересов работников отрасли и будут содействовать в реализации их уставных задач.

9.3 Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза:

9.3.1. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и

необходимые нормативные документы. Другие улучшающие условия могут быть предусмотрены коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

9.3.2. Предоставлять профсоюзной организации необходимую информацию о ходе выполнения коллективного договора и настоящего Соглашения. Возможность размещения информации в доступных для всех работников местах;

9.3.3. Предоставлять профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам.

9.3.4. Может предоставлять в соответствии с коллективным договором и с учётом возможностей работодателя, в бесплатное пользование профсоюзу организации, принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания и сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

9.3.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы одновременно с выплатой заработной платы работникам. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. (Ответственность за задержку предусмотрена Административным Кодексом и ст.395 ГК РФ);

В случае несвоевременного перечисления первичной профсоюзной организации или профсоюзу членских профсоюзных взносов работодатель выплачивает ежемесячно денежную компенсацию в размере не менее 1 процента от задержанной суммы.

9.3.6. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза и уполномочивших профсоюз представлять их интересы, ежемесячно перечислять на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и порядке, которые установлены коллективным договором.

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

9.3.7. В случаях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, работодатели перечисляют на расчетные счета первичной профсоюзной

организации денежные средства для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда.

9.3.8. Производить перечисление членских профсоюзных взносов на счета профсоюзной организации в случае выплаты заработной платы при прохождении на предприятии процедуры банкротства.

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

9.3.9. Распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, стимулирующие выплаты на освобожденных выборных работников выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определяемом коллективным договором.

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

9.4. Гарантии работникам, входящих в состав выборных органов профсоюза организации, комиссии по трудовым спорам, по работе с молодежью, по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

9.4.1. Работники, входящие в состав выборных органов профсоюза организации, комиссии: по охране труда и доверенные лица по охране труда, по работе молодежью, Совета молодых специалистов, по трудовым спорам и не освобожденные от основной работы, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую постоянную работу у учетом мнения профсоюзной организации.

9.4.2. Работодатель предоставляет членам выборных органов профсоюза организации (члена профкома, председателям профкомов структурных подразделений), не освобожденным от основной работы, время для участия в работе выборных органов предприятия.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей такими работниками, а также другими членами выборных органов профсоюза организации, уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в создаваемых в организациях совместных комиссий по трудовым спорам, работе с молодежью, охране труда определяется коллективным договором.

9.4.3. Обеспечивается участие членов выборных профсоюзных органов профсоюза организаций, не освобожденных от основной работы, участие в качестве делегатов съездов, конференций, ежеквартальных оперативных совещаниях в обкоме профсоюза, краткосрочной профсоюзной учебе, работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором.

9.4.4. Работодатели обеспечивают в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.ст.52,53) иными федеральными и областными законами, учредительными документами организации, коллективным договором и данным Соглашением, участие работников и представителей профсоюза организации в управлении организацией.

9.4.5. Предусматривается участие представителей выборных профсоюзных органов в работе общих собраний (конференций) по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективного договора, возможность доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законом прав.

9.4.6. За разрешением коллективного трудового спора стороны вправе обратиться в трудовой арбитраж, который создается и действует в соответствии со ст.404 ТК РФ. В случаях, когда в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу.

9.5. Обком профсоюзов в интересах выборных органов первичных профсоюзных организаций:

9.5.1. Организует семинары, обучение профсоюзного актива вопросам экономики, социального партнерства, охраны труда и социального страхования, законодательству о труде;

9.5.2. Продолжает работу по восстановлению утраченных и созданию новых профсоюзных организаций в трудовых коллективах отрасли.

10. Развитие социального партнерства.

10.1. Для решения вопросов развития социального партнерства стороны приняли следующие обязательства:

10.1.1. Проводить взаимные консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в строительном комплексе Свердловской области, а также нормативных правовых актов, затрагивающих социальные интересы работников;

10.1.2. Совместно участвовать в работе комиссий по вопросам размещения на конкурсной основе заказов для государственных нужд, привлечения и использования иностранной рабочей силы, приватизации и осуществления процедуры банкротства предприятий отрасли, реструктуризация долгов и решение других проблем, затрагивающих социально – трудовые интересы работников;

10.1.3. Оказывать практическую помощь организациям отрасли в реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров;

10.1.4. Организовывать проведение отраслевого конкурса на лучший коллективный договор организации настоящего Соглашения;

10.1.5. При подведении ежегодных итогов Всероссийского конкурса на лучшую строительную организацию предприятия промышленности строительных материалов, проектную организацию отраслевой комиссией, созданной на равноправной основе, учитывать наличие в организации коллективного договора и выполнение в нем норм настоящего Соглашения;

10.1.6. При подготовке материалов к награждению работодателей правительственными и ведомственными наградами учитывать наличие коллективного договора и выполнение в нем норм настоящего Соглашения. Решение о награждении работодателей принимается сторонами социального партнерства.

10.1.7. Не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях коллегиальных органов сторон ход выполнения настоящего Соглашения на основе перечня основных показателей, характеризующих выполнение Соглашения (приложение №1, таблица №5);

10.1.8. Публиковать в журнале «Стройкомплекс Среднего Урала», информационном бюллетене обкома профсоюза и других средствах массовой информации о ходе исполнения Отраслевого Соглашения, коллективных договоров организаций отрасли;

10.1.9. Создавать отраслевую 3^х стороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, возникающих в ходе принятия коллективного договора и возникшего при этом протокола разногласий, а также по вопросам оплаты труда, своевременностью ее выплаты, причин

образовавшейся задолженности, выработке мероприятий по ее ликвидации. Положение о комиссии и ее состав (приложение №2).

10.2. Министерство строительства и развития инфраструктуры Свердловской области в целях реализации государственной политики в сфере труда:

10.2.1. Обеспечивает участие представителей профсоюза и Союзов работодателей в работе Коллегии Министерства, еженедельных оперативных совещаний, совместных постоянных комиссиях, заседаний советов директоров предприятий и организаций отрасли на которых рассматриваются вопросы социально – экономического развития, охраны труда, заработной платы, изменения структуры предприятий, планы развития и реконструкции, ход реализации государственных программ и другие вопросы жизнедеятельности отрасли и предприятий;

10.2.2. Признает право Свердловской областной организации профсоюза строителей России, первичных профсоюзных организаций на защиту интересов работников строительного комплекса Свердловской области – членов профсоюза и не членов профсоюза, доверивших профсоюзу представлять их интересы.

10.3. В интересах развития социального партнерства работодателя:

10.3.1. Включают профсоюз организации в перечень подразделений определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов трудящихся;

10.3.2. Совместно с профсоюзом организации направляют, до принятия, проект коллективного договора в обком профсоюза для оценки его соответствия настоящему Соглашению;

10.3.3. Способствуют созданию первичных профсоюзных организаций в организациях отрасли. Содействуют профсоюзу в его деятельности, признают за профсоюзом организаций преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров;

10.3.4. Содействуют сохранению условий коллективного договора основной организации в коллективных договорах дочерних предприятий, созданных на базе основной организации с учетом и характером их производственной деятельности;

10.3.5. Ежеквартально, направляют в адрес обкома профсоюзов, для комиссии по социально-трудовым отношениям и оплате труда на предприятии справку о заработной плате по утвержденной форме.

(приложение №3, таблица №6); При отсутствии профсоюзной организации указанная справка может направляться в адрес Союза работодателей по его запросу.

10.3.6. Знакомят с содержанием коллективного договора вновь нанимаемых работников, обеспечивают рассылку принятого коллективного договора по структурам предприятия, согласовав ее с профсоюзом предприятия.

11. Контроль за выполнением Соглашения.

11.1. Контрольные функции за выполнением настоящего Соглашения осуществляются работниками, работодателями, исполнительным органом государственной власти, их представителями: Свердловской областной организацией профсоюза строителей России, Союзом работодателей Стройкомплекса Свердловской области, Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области. Организация контроля возлагается на отраслевую комиссию, утвержденную участниками переговоров.

11.2. Контроль хода выполнения Соглашения проводится не реже одного раза в год на заседании комиссии, расширенном исполкоме обкома профсоюза или расширенной Коллегии Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области и заседаниях исполкомов Союзов работодателей отрасли.

11.3. Комиссия наделяется правом заслушивать на своих заседаниях ход выполнения Соглашения предприятиями, организациями отрасли. О результатах информировать стороны социального партнерства.

11.4. При нарушении обязательств настоящего Соглашения организациями и предприятиями отрасли, комиссия в письменном виде направляет представление нарушителю положений Соглашения. Сторона, получившая представление, обязана в двухнедельный срок провести взаимные консультации по существу представлений комиссии, принять решение и довести его до сведения социальных партнеров, подписавших Соглашение. Принятые в ходе консультаций решения, оформляются письменно и имеют обязательную силу для обеих сторон. При недостижении согласия между сторонами, составляется протокол разногласий, после чего, спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

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

11.6. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновных в невыполнении обязательств настоящего Соглашения либо непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, заслушиваются на отраслевой комиссии, по представлению любой из сторон, подписавших Соглашение, где выносится решение о подготовке и передаче материалов в Федеральную инспекцию труда по Свердловской области по привлечению к наказанию в виде административного штрафа в размере, установленном ст.5.29, 5.31 КоАП РФ.

12. Заключительное положение.

12.1. Подписанное отраслевое Соглашение, в соответствии со ст.48 ТК РФ распространяется на всех работодателей, зарегистрированных на территории Свердловской области, являющихся членами объединения работодателей и в соответствии с Уставами Союзов, поручивших руководителям объединений подписать данное Соглашение.

12.2. Ответственность сторон за выполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением и возникшие между ними споры в процессе его выполнения, регулируются Трудовым Кодексом РФ, Законами Свердловской области.

12.3. Изменения и дополнения в Соглашение производятся по взаимному соглашению сторон. В этом случае заинтересованная сторона – инициатор дополнений и изменений, направляет в отраслевую комиссию соответствующее заявление о внесении дополнений и изменений с обоснованием их проведения. Решение по предоставленному заявлению отраслевая комиссия принимает в течение месяца со дня получения заявления.

12.4. Подписанное отраслевое Соглашение после проведения уведомительной регистрации в Департаменте по труду и занятости населения Свердловской области печатается в журнале «Стройкомплекс Среднего Урала», располагается на сайтах Союзов работодателей, обкома профсоюза и Министерства строительства и развития инфраструктуры в течение 10 дней.

12.5. Информация организаций строительного комплекса о возможных дополнениях и изменениях в настоящее Соглашение осуществляется сторонами его подписавшими после уведомительной регистрации в Департаменте по труду и занятости населения Свердловской области. Материалы печатаются в журнале «Стройкомплекс Среднего Урала», на сайтах отраслевых Союзов работодателей, Министерства строительства и развития инфраструктуры и обкома профсоюза.

12.6. Толкование применения норм Соглашения, возлагается на руководителей отраслевых Союзов работодателей, обкома профсоюза и Министерства строительства и развития инфраструктуры и оформляется совместным решением не позднее 30 дней с момента поступления соответствующего запроса.

12.7. В рамках социального партнерства стороны обязаны участвовать в декларировании деятельности по реализации трудовых прав работников и работодателей путем получения «Сертификата доверия работодателю», подписанного сторонами, подписавшими настоящее Соглашение. Обладатель «Сертификата доверия» освобождается от плановых контрольных проверок в сфере соблюдения Трудового законодательства и данного Соглашения в течение 3^х лет.

Приложение №1, таблица №5

**Основные показатели,
характеризующие выполнение Отраслевого соглашения на 2021-2023гг.
по Свердловской области.**

№ п\п	Наименование показателя	Базовый IV кв.2020г.	За отчетный период
1	Количество организаций, работники которых являются членами профсоюза (ед.)		
2	Количество организаций, являющихся членами объединения работодателей (ед.)		
3	Общая численность работников отрасли, занятых у работодателей – членов объединения работодателей (чел.)		
4	Количество организаций – членов объединения работодателей, в которых заключены коллективные договора (ед.)		
5	Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения (руб.)		
6	Минимальный размер тарифной ставки 1 разряда, на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (руб.)		
7	Минимальный размер тарифной ставки 7разряда в отрасли производства строительных материалов (руб.)		
8	Средняя заработная плата в организациях: строительства (руб.) стройиндустрии (руб.)		

	проектных организаций(руб.)		
9	Общее количество работников, уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (чел.)		
10	Количество работников, оздоровленных в санаториях – профилакториях (чел.)		
11	Количество работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве (чел.) в т.ч. групповых тяжелых смертельных		

Руководители Союзов работодателей
Стройкомплекса Свердловской области

Председатель обкома
профсоюза

Приложение №2

**Положение
об отраслевой комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений.**

1. Общие положения

1.1. Отраслевая Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) образована в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) для обеспечения социально-трудовых отношений в отрасли, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Отраслевого соглашения, его заключения и изменения, а также организации контроля за выполнением Отраслевого соглашения.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами РФ, Указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами Федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными актами Свердловской области, Областным 3х сторонним Соглашением, Федеральным Отраслевым соглашением.

1.3. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет мнения сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государственных органов в укреплении и развитии социального партнерства;
- соблюдение сторонами и их представителями законов, областного и Федерального Соглашений и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- контроль за выполнением принятого Отраслевого соглашения;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение Отраслевого соглашения.

2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основной целью Комиссии является достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- развитие социального партнерства на предприятиях отрасли, обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Отраслевого соглашения, его заключение, дополнения, изменения и организация контроля за его выполнением.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

- ведет коллективные переговоры;
- готовит проект Отраслевого соглашения;
- заключает, изменяет и дополняет Отраслевое соглашение, при согласованном мнении социальных партнеров продлевает срок его действия;
- организует контроль за исполнением Отраслевого соглашения;
- утверждает Регламент работы Комиссии;
- при необходимости создает рабочие группы с привлечением специалистов;
- запрашивает и получает от органов исполнительной власти имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении Отраслевого соглашения, организации и контроля за его выполнением, стороны своими решениями определяют состав членов Комиссии.

3.2. Образую Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта Отраслевого соглашения;
- заключение и изменение Отраслевого соглашения;
- организацию контроля за выполнением Отраслевого соглашения;

3.3. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей координатора своей стороны и его заместителя.

Число членов Комиссии определяется стороной социального партнерства самостоятельно.

4. Члены Комиссии

4.1. Члены комиссии:

- участвуют в заседании Комиссии и рабочих групп в соответствии с Регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;
- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседании Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяются соответствующими решениями сторон социального партнерства.

5. Порядок работы Комиссии:

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой стороны, или их заместители.

5.2. Первое заседание Комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней (ч.2. ст. 36 ТК РФ) с момента получения сторонами социального партнерства уведомления одной из сторон, в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры, или иной срок, предложенный инициатором переговоров. *

5.3. На первом заседании Комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседание Комиссии оформляется протоколом, который ведет один из членов Комиссии по поручению председательствующего. Протокол в течении 7 календарных дней подписывается координаторами сторон (а в их отсутствии – их заместителями), размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон (из заместителям).

5.5. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, в их отсутствие – заместители.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства (их заместители) образовавших комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания. Решение заносится в протокол заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание комиссии:

- обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссий, выносимых на следующее заседание Комиссии;
 - утверждает по предложению сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;
 - председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;
 - проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.
- 5.9. Изменения и дополнения в Отраслевое соглашение могут быть внесены в порядке, предусмотренной сторонами для его заключения.

* Союзы работодателей создают единую комиссию, т.к. является одной из сторон социального партнерства при заключении 3х стороннего Соглашения.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется поочередно координаторами сторон социального партнерства, возглавляющего очередное заседание Комиссии.

СОСТАВ отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- от Свердловской областной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ:
Юстус В.В.
Неганов Г.А.
Русина Н.А.
- от объединения Союзов работодателей стройкомплекса Свердловской области:
Рыкова Т.В.
Несин А.Л.
Караев А.А.
- от Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области:
Пучков М.В.
Бартош И.М.
Галиуллин М.И.

Приложение № 3, таблица № 6

Справка

о заработной плате за _____ квартал, 20____ года

№ п/п	Показатели	Единица измерения	За отчетный период	За аналогичный период прошлого года
1	Среднесписочная численность работников всего:	чел.		
	в т.ч. рабочих:	чел.		
2	Месячный фонд оплаты труда всего персонала	тыс. руб.		
3	Среднемесячная заработная плата (доход на одного работника)	руб.		
4	Тарифная ставка 1 разряда (установлена коллективным договором) при нормальных условиях труда	руб.		
5	Доля фонда оплаты труда в объеме произведенной продукции (работ, услуг)	%		
6	Наличие задолженности по заработной плате	тыс. руб.		

Подпись: _____

Дата: _____

Приложение №4

Перечень общеотраслевых (сквозных) профессий и должностей работников.

Перечень общеотраслевых (сквозных) профессий рабочих.

№ п\п	Профессия	Диапазон разрядов
1	Бетонщик	-1-5
2	Водитель автомобиля	-4-8
3	Водитель погрузчика	-2-6
4	Газосварщик	-2-6
5	Грузчик	-1-2
6	Каменщик	-2-6
7	Лаборанты всех специальностей	-2-6
8	Маляр	-1-6
9	Машинист крана (крановщик)	-2-6
10	Машинист крана автомобильного	-4-6
11	Наладчик автоматических машин и агрегатных установок	-4-8
12	Наладчик автоматов и полуавтоматов	-4-6
13	Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением	-4-8
14	Оператор автоматических и полуавтоматических линий, установок	-3-4
15	Подсобный рабочий	-1-2
16	Плотник	-2-6
17	Распределитель работ	-2-4
18	Столяр	-2-6
19	Сверловщик	-2-5
20	Станочник широкого профиля	-2-8
21	Строгальщик	-2-6
22	Слесарь - сантехник	-2-6
23	Слесарь - ремонтник	-2-8
24	Стропальщик	-2-6
25	Транспортировщик	-2-4
26	Такелажник	-2-5
27	Тракторист	-2-6
28	Уборщик производственных и служебных помещений	-1-2

29	Штукатур	-2-6
30	Электромеханик по лифтам	-1-6
31	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	-2-6
32	Электрогазосварщик	-2-6
33	Электросварщик ручной сварки	-2-6
34	Арматурщик	-1-4
35	Кровельщик по рулонной кровле и по кровлям из штучных материалов	-2-5
36	Облицовщик – плиточник	-2-5
37	Машинист бульдозера	-4-6
38	Машинист экскаватора	-4-6
39	Машинист башенного крана	-2-6

Перечень общеотраслевых (сквозных) должностей работников.

№ п\п	Профессия	Диапазон разрядов
1	Технолог	-6-8
2	Мастер участка (включая старшего)	-6-8
3	Инженер	-6-8
4	Программист	-6-8
5	Бухгалтер	-5-7
6	Диспетчер (включая старшего)	-4-5
7	Кассир	-3-4
8	Экономист	-6-8

Перечень общеотраслевых (сквозных) профессий и должностей работников и диапазон разрядов составлен в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих и тарифных разрядов, утвержденным постановлением Госстандарта России от 26.11.94г. №367