



**ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ПУБЛИКАТОР**
в области проектирования,
строительства,
реконструкции,
капитального ремонта

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Обращение к работодателям строительного комплекса Санкт-Петербурга

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, являясь уполномоченным органом исполнительной власти Санкт-Петербурга по регистрации соглашений и коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, уведомляет работодателей, осуществляющих деятельность в строительном комплексе Санкт-Петербурга, о том, что 5 февраля 2018 года Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга зарегистрировал Отраслевое тарифное соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Санкт-Петербурга на 2018-2020 годы (регистрационный № 329/18-С) между союзами, ассоциациями, некоммерческими партнерствами, Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации и Комитетом по строительству Санкт-Петербурга.

В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем работодателям, осуществляющим деятельность в строительном комплексе Санкт-Петербурга и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

Обращаю внимание, что если работодатели, осуществляющие деятельность в строительном комплексе Санкт-Петербурга и не участвовавшие в заключении данного соглашения, в течение 30 календарных дней со дня опубликования отраслевого тарифного соглашения не представят в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга письменный отказ присоединиться к Соглашению, то указанное Соглашение считается распространенным на этих работодателей.

Председатель Комитета по труду
и занятости населения Санкт-Петербурга

Д. С Чернейко

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
НА 2018 – 2020 ГОДЫ**

Соглашение зарегистрировано в Комитете
по труду и занятости населения
Правительства Санкт-Петербурга
«05» февраля 2018 года
Регистрационный № 329/18-С

Санкт-Петербург
2018 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Санкт-Петербурга на 2018-2020 годы (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга, Федеральным Отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017-2020 годы, Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы. Соглашение направлено на обеспечение необходимых условий для достижения параметров Достойного труда и в целях стабильной и эффективной деятельности строительных организаций, организаций промышленности строительных материалов.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

– работники в лице их представителя – Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (далее – Территориальная организация профсоюза).

– работодатели в лице организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга:

- АНП «Объединение ДОРМОСТ»
- АО «Эталон ЛенСпецСМУ»
- АПО «Союзпетрострой-Проект»
- АСК СРО «Высотный строительный комплекс»
- АС «СЗ ЦЕНТР АВОК» — Ассоциация инженеров по вентиляции, отоплению, кондиционированию воздуха, теплоснабжению и строительной теплофизике
- Ассоциация «МОНТАЖСПЕЦСТРОЙ»
- Ассоциация производителей бетонной продукции «Бетон Северо-Запад»
- Ассоциация СРО «Балтийский строительный комплекс»
- Ассоциация «СРО «Объединенные производители строительных работ»
- Ассоциация СРО «Содружество Строителей»
- АСО «СРО «Инжспецстрой-Электросетьстрой»
- Ассоциация технических заказчиков строительства Санкт-Петербурга
- Ассоциация «Управляющий холдинг «АДАМАНТ»
- Ассоциация «Центр объединения строителей «СФЕРА-А»
- ЗАО «Пилон»
- Ленинградская ассоциация проектных организаций (ЛАСПО)
- ОАО «Метрострой»
- Региональная общественная организация содействия развитию реставрационной отрасли «Союз Реставраторов Санкт-Петербурга»

- Региональная творческая общественная организация «Санкт-Петербургский Союз архитекторов»
- Санкт-Петербургский Союз строительных компаний «Союзпетрострой»
- СРО Ассоциация компаний строительного комплекса «СОЮЗПЕТРОСТРОЙ-СТАНДАРТ»
- СРО А «Объединение подземных строителей»
- СРО А «Объединение строителей Санкт-Петербурга»
- СРО Союз «Строители Петербурга»

• Холдинг Setl Group
(далее организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга)

■ Санкт-Петербургский Региональный центр по ценообразованию в строительстве

■ Комитет по строительству Санкт-Петербурга (далее – Комитет по строительству) – исполнительный орган Правительства Санкт-Петербурга, осуществляющий функции по реализации государственной политики, по оказанию государственных услуг в сфере строительства, градостроительства, промышленности строительных материалов, развития отраслей строительного комплекса, обеспечивающих решение задач социально-экономического развития Санкт-Петербурга. Осуществляет организационное, методическое руководство и контроль в области строительной деятельности за реализацией требований действующих строительных норм и правил, включая условия и охрану труда.

1.3. Предметом соглашения являются общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций и предприятий строительства и промышленности строительных материалов Санкт-Петербурга.

1.4. Соглашение действует в организациях:

1.4.1. Осуществляющих деятельность в строительстве, реконструкции, капитальном ремонте, архитектуре, проектировании, инженерных изысканиях, промышленности строительных материалов, осуществляющих добычу строительных материалов (в том числе щебня, гипса, песка, глины и др.); осуществляющих производство цемента, металлических и железобетонных конструкций, теплоизоляционных, стеновых материалов (в т.ч. керамических стеновых материалов, бетонно-стеновых блоков, панелей), материалов на основе минеральных и стеклянных волокон, строительных пенопластов, теплоизоляционных бетонов, иных строительных материалов, а также организациях, оказывающих им сервисные, транспортные, научные, образовательные услуги.

1.4.2. Иных работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга.

1.5. Соглашение – элемент отраслевой системы социального партнерства на региональном уровне – является составной частью коллективно-договорного процесса в отраслевой системе социального партнерства и служит основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и принятия локальных нормативных актов работодателей.

1.6. Соглашение распространяется на:

1.6.1 работодателей, являющихся членами организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга;

1.6.2. работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в т.ч. не предоставивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном ст.48 Трудового кодекса Российской Федерации /далее ТК РФ/). Если соответствующие работодатели в течение 30 календарных дней с момента опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили письменный мотивированный отказ от присоединения к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня его официального опубликования;

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

1.6.4. всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, в случае наделения полномочиями соответствующие органы профсоюза на их представительство (ст.30 ТК РФ, ст.11 Федерального Закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10ФЗ от 12 января 1996 г.).

1.7. 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 вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, и т.д.).

1.8. Прекращение членства в организациях работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры, заключаемые с работодателем, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением независимо от организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной принадлежности работодателей.

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

1.9. Работодатель, вступивший в организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением.

В случае реорганизации работодателя выполнение обязательств по настоящему Соглашению возлагается на его правопреемника.

1.10. Соглашение вступает в силу с 01 января 2018 года и действует до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет.

Стороны могут по взаимному согласию продлить действие соглашения на срок не более трёх лет до истечения срока действия настоящего соглашения (ст.48 ТК РФ).

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

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

1.12. В текст Соглашения по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, не ухудшающие права и интересы работников в сфере социально-трудовых отношений, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В случаях, предусмотренных настоящим Соглашением, его отдельные нормы распространяются на Территориальную организацию профсоюза, первичные профсоюзные организации, организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга, на выборных и штатных работников представителей сторон.

II. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатели обязуются:

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

2.1.2. Принимать меры, направленные на обеспечение:

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

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

2.1.4. При приеме на работу новых работников (до подписания трудового договора) знакомить их под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к социально-трудовым правам и функциям работников.

2.1.5. Работодатели обязаны по запросу представителей работников (Территориальная организация профсоюза и первичные профсоюзные организации) представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений, для разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, обращений членов профсоюза и первичных профсоюзных организаций не позднее 7 календарных дней с момента получения такого запроса.

2.2. Работники обязуются:

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

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

2.2.3. Соблюдать требования охраны труда.

2.2.4. Соблюдать дисциплину труда.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.3. Территориальная организация профсоюза:

2.3.1. Защищает членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы ежемесячно, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда.

2.3.2. Ведет коллективные переговоры по разработке, заключению и изменению Отраслевого тарифного соглашения с организациями работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга и с Комитетом по строительству, осуществляющим функции по реализации государственной политики в области строительства и промышленности строительных материалов, организует контроль за его выполнением.

Участствует в проведении конкурсов по улучшению условий труда в организациях на региональном уровне, в конкурсе на лучший коллективный договор организации по Санкт-Петербургу.

2.3.3. Осуществляет в порядке, установленном законодательством, силами правовой и технической инспекций труда общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе за состоянием охраны труда в строительном комплексе, осуществлением работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, предотвращению аварий на опасных производственных объектах, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проводит независимую экспертизу условий труда.

Участвуют в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном статьями 212, 372 ТК РФ, контролирует их исполнение.

2.3.4. Участвует в комиссию по проведению СОУТ и оказывает консультационную помощь своим членам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных, опасных и иных особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах; предоставляет членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по коллективным и индивидуальным трудовым спорам, режиму рабочего времени и времени, отпускам, по оплате труда, социально-правовым вопросам; оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств.

2.3.5. Обобщает и систематизирует информацию первичных профсоюзных организаций о состоянии и развитии системы социального партнерства у работодателей (о проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в принятии решений работодателем, рассмотрении трудовых споров работников и т.д.).

2.3.6. Доводит до организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга, Комитета по строительству Санкт-Петербурга поступившую от первичных профсоюзных организаций информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, задержке выплаты заработной платы, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.3.7. Направляет представителя для согласования с Комитетом по строительству Санкт-Петербурга позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительный комплекс: строительство и производство строительных материалов.

2.3.8. Обеспечивает первичные профсоюзные организации методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав работников, информирует их об изменениях в законодательстве, принятии новых нормативных актов в социально-трудовой области.

2.3.9. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров, ежемесячно проводит семинары для представителей первичных профсоюзных организаций строительного комплекса по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

2.3.10. Обобщает и распространяет практику работы первичных профсоюзных организаций и коллективов работников строительного комплекса в решении социально-экономических интересов работников.

2.3.11. Вносит в органы исполнительной власти Санкт-Петербурга предложения по социально-трудовым вопросам.

2.3.12. Оказывает помощь и поддержку по вопросам обеспечения работников и их детей путевками в санатории, пансионаты, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря.

2.3.13. Выдвигает на премию, присуждение звание «Лауреат премии профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации» работников, принимающих активное участие в развитии социального партнерства, укреплении отраслевого профсоюза, и за высокие результаты в труде.

2.3.14. Для осуществления деятельности в соответствии с Уставом Профсоюза получает информацию от работодателей и их объединений о численности, составе работников, системе оплаты труда, среднемесячной заработной плате по категориям работников, задолженности по выплате заработной платы, показателях по охране труда, проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др..

2.3.15. Добивается от своих членов профсоюза: добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором; соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, утвержденного работодателем; соблюдения трудовой дисциплины; выполнения установленных норм труда; соблюдения требований по охране труда и др., осуществляет контроль за соблюдением первичными профсоюзными организациями настоящего Соглашения.

2.3.16. Способствует снижению социальной напряженности и обеспечению прибыльной работы работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга.

Координирует взаимодействие первичных профсоюзных организаций и работодателей при подготовке ими совместных отчетов за соблюдением требований Соглашений.

2.4. Организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга:

2.4.1. Объединяют и координируют деятельность членов организаций работодателей, направленную на:

– обеспечение устойчивой работы работодателей строительного комплекса в условиях развития саморегулирования;

– развитие и формирование производственных связей и кооперации отечественных работодателей с целью обеспечения в необходимых объемах сырья, материалов, изделий из Санкт-Петербурга, Ленинградской области и Северо-Западного федерального округа для строительного комплекса города;

– укрепление и развитие материально-технической базы строительного комплекса Санкт-Петербурга, повышение конкурентоспособности строительных компаний города по сравнению с зарубежными фирмами, по стабилизации финансовой деятельности работодателей и улучшению их экономического положения.

2.4.2. Совместно с Территориальной организацией профсоюза формируют Отраслевую политику в сфере оплаты труда, занятости, условий и охраны труда.

2.4.3. Являются участниками коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Отраслевого тарифного соглашения с Территориальной организацией профсоюза от имени своих членов организаций работодателей.

2.4.4. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями в строительстве и осуществляющими производство строительных материалов – членами организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга – требований настоящего Соглашения. В этих целях организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга ежегодно не позднее 10 декабря рассылают указанным лицам по электронной почте соответствующие запросы и не позднее 10 февраля следующего года обобщают полученную информацию.

2.4.5. Не реже одного раза в год собирают и анализируют информацию о выполнении Соглашений, заслушивают отчеты представителей работодателей - членов организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга о соблюдении ими требований настоящего Соглашения.

2.4.6. Предоставляют профсоюзной стороне информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением. Доводят до Территориальной организации профсоюза имеющуюся у них информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках и иных обстоятельствах, имеющих существенное влияние на состояние системы социального партнерства.

2.4.7. Направляют представителей для согласования с Территориальной организацией профсоюза позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительство и производство строительных материалов.

2.4.8. Рекомендуют строительным организациям и организациям осуществляющим производство строительных материалов, разработать план реализации мер по повышению материального положения работников в соответствии с социальным проектом «За достойную заработную плату».

2.5. Комитет по строительству:

2.5.1. Осуществляет функции по реализации государственной политики в сфере строительства и промышленности строительных материалов непосредственно и через подведомственные организации, а также при взаимодействии с другими органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

2.5.2. Взаимодействует с Территориальной организацией профсоюза, организациями работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга в рамках системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению и реализации Соглашения.

2.5.3. Принимает участие в разработке отраслевой политики в сфере обеспечения конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильем, организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий.

2.5.4. Принимает участие в разработке концепции эффективной отраслевой политики, направленной на повышение конкурентоспособности строителей Санкт-Петербурга на рынке труда.

2.5.5. При осуществлении функции государственного заказчика федеральных и региональных целевых, научно-технических и инновационных программ, участвует в ценовой политике в части определения затрат на оплату труда работников с учетом норм, установленных Соглашением.

2.5.6. Содействует обобщению и распространению отечественного и мирового опыта в сфере строительства и производства строительных материалов.

2.5.7. Участвует в реализации программ и планов по повышению квалификации специалистов, занятых в строительном комплексе в части касающейся, а также в подготовке работников строительных профессий.

2.5.8. Обеспечивает контроль за разработкой территориальных нормативов (градостроительных, строительных и др.), необходимых для осуществления строительства объектов на современном уровне, приемке объектов в эксплуатацию, установления взаимодействия участников инвестиционно-строительного комплекса и госорганов.

2.5.9. Способствует укреплению и развитию материально-технической базы и улучшению условий труда в строительном комплексе Санкт-Петербурга, увеличению производства новых строительных материалов и изделий, повышению их качества, внедрению новых технологий, эффективному использованию имеющегося производственного потенциала.

2.5.10. Обеспечивает своевременную и широкую гласность в средствах массовой информации и официальных изданиях о проведении тендеров, конкурсов на производство строительных и ремонтно-строительных работ, подписания договоров подряда.

2.5.11. Оказывает содействие в выполнении настоящего Соглашения.

2.5.12. Обеспечивает участие представителей Территориальной организации профсоюза и работодателей в работе заседаний коллегии, совещаниях межведомственных комиссий, в проведении конкурсов на лучшего работодателя в строительстве и производстве строительных материалов и стройиндустрии, организации и проведении профессионального праздника «День строителя», представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и др..

2.6. Стороны пришли к соглашению:

2.6.1. Строить отношения на принципах социального партнерства, применение методов которого позволяет обеспечить выполнение программ строительства в Санкт-Петербурге, конструктивное взаимодействие работодателей и работников для достижения устойчивости и эффективности работы строительного комплекса Санкт-Петербурга.

2.6.2. Принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, Правительством Российской Федерации, Федеральным отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017-2020 годы, Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы.

2.6.3. Признают необходимость заключения коллективных договоров у всех работодателей в строительстве, промышленности строительных материалов, проектно-строительных институтах, изыскательских, государственных (включая бюджетные) учреждениях, обязуются оказывать им всестороннее содействие в принятии коллективных договоров.

2.6.4. Взаимодействовать по вопросам подготовки и проведения в строительной отрасли Санкт-Петербурга:

- конкурса на лучших работодателей в строительстве, проектировании, в производстве строительных материалов и стройиндустрии, эффективно действующих в новых экономических условиях;
- конкурса «Строитель года»;
- конкурса профмастерства среди рабочих специальностей;
- конкурса на лучший коллективный договор совместно с Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга;
- награждения работников комплекса, особо отличившихся в сфере строительства и в производстве строительных материалов государственными наградами;
- профессионального праздника «День Строителя».

2.6.5. Установить единые сроки заключения коллективных договоров и соглашений: на уровне строительного комплекса Санкт-Петербурга – ноябрь-январь, на уровне организации – декабрь-февраль.

2.6.6. По итогам года рассматривать на совместных заседаниях коллегиальных органов сторон ход выполнения соглашения на основе Примерного перечня основных показателей, характеризующих выполнение Соглашения (Приложение 1).

2.6.7. Затраты работодателей, связанные с удовлетворением экономических, трудовых и социальных гарантий, установленных настоящим соглашением, включаются в договорные цены и сметы на строительство при наличии соответствующего ресурсного обеспечения и в соответствии с действующими положениями по определению размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство, содержащихся в Методических рекомендациях по определению величины накладных расходов в строительстве МДС-81-33.2004.

2.6.8. Стороны договорились довести настоящее Соглашение до сведения работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга и их первичных профсоюзных организаций, а также через средства массовой информации строительного комплекса Санкт-Петербурга, размещать Соглашение на официальных сайтах сторон.

III. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

3.1. Установить с 01 января 2018 года следующие основные размеры оплаты труда работников строительного комплекса Санкт-Петербурга:

3.1.1. Минимальный размер оплаты труда (месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда), при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда не ниже 25235 рублей с учетом сложившихся межотраслевых соотношений (таблица № 1).

Таблица № 1

№	Рабочие 1 разряда, занятые	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР
1.	на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	1,0
2.	на работах по техническому перевооружению и реконструкции объектов (монтаж металлоконструкций, технологического оборудования, сварочные работы):	
2.1.	без остановки основного производства	1,8
2.2.	с частичной остановкой основного производства	1,6
2.3.	с полной остановкой основного производства	1,4
2.4.	на строительстве на территории действующих предприятий отдельных зданий и сооружений	1,2
3.	на работах по обустройству нефтяных и газовых месторождений с высоким содержанием сероводорода	1,12
4.	на ремонтно-реставрационных работах	1,19
5.	на верхолазных работах	1,24
6.	на работах по строительству метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения:	
6.1.	на подземных работах:	
	I группа ставок II группа ставок	1,83 2,03
6.2.	на открытых работах	1,32
7.	обслуживание агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,16
8.	в основных производственных цехах цементных заводов и основных цехах предприятий по производству асбестоцементных изделий	1,05
9.	в организациях по добыче и переработке нерудных строительных материалов:	
9.1.	на подземных работах	1,50
9.2.	на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16

10	на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1,15
11	в организациях других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стальной и фарфорофаянсовой промышленности	1,0

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

3.1.2. Для работодателей, работающих (выполняющих работы) в других регионах Российской Федерации – не ниже минимального размера оплаты труда (месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда), установленных в строительной отрасли региона Российской Федерации, в котором работает (выполняет работу) работодатель, но не менее минимального размера оплаты труда (месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда), установленных в соответствии с п.3.1 Федерального отраслевого Соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017-2020 годы.

3.1.3. Довести среднемесячную заработную плату в строительном комплексе Санкт-Петербурга не ниже среднемесячной заработной платы по Санкт-Петербургу, рассчитываемой Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по г.Санкт-Петербургу и Ленинградской области (Петростат).

3.1.4. Обеспечить темп роста реальной заработной платы не ниже установленного пунктом 9 статьи 2 Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы (2017 г. – 102,7%, 2018 г. – 102,7%, 2019 г. – 104,0%).

3.1.5. В тех случаях, когда у работодателя отсутствуют финансовые возможности для выполнения настоящего Соглашения, работодатель обязан в месячный срок после получения Соглашения, совместно с первичной профсоюзной организацией разработать поэтапный план реализации Соглашения, который должен быть закреплен в коллективном договоре.

3.1.6. Обеспечить ежеквартальную индексацию размеров месячных тарифных ставок (окладов) на величину роста потребительских цен на товары и услуги (по данным Петростата). Проиндексированные тарифные ставки доводятся до всех заинтересованных работодателей не реже одного раза в квартал с учетом индексации основной заработной платы рабочих в договорных ценах и сметах на строительство Санкт-Петербургским Региональным центром по ценообразованию в строительстве.

3.2. Стороны договорились, что размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда, и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), включающую тарифную ставку (оклад), или оплату труда по безтарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии, за исключением выплат производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, за работу в особых климатических условиях, компенсационных (возмещающих) и социальных выплат.

3.3. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в организации, применяющей тарифные ставки других отраслей, либо занятого во вспомогательном производстве, рассчитывается по следующей формуле:

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

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

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

MMTC (CM) - минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда, занятого на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, в соответствии со схемами, установленными Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17.09.1986 № 1115;

MPMTС - минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, установленный п. 3.1.1. настоящего Соглашения.

3.4. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих для рабочих последующих разрядов, занятых на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, устанавливается в коллективных договорах на основании межразрядных тарифных коэффициентов по 8-ми разрядной сетке, приведенных в таблице № 2.

Таблица № 2

Межразрядные тарифные коэффициенты для рабочих, занятых на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах

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

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России № 243 от 6 апреля 2007 г. «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих». Выпуск 3. раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы».

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

Аналогично определяется размер средств на оплату труда в ценах на продукцию (услуги) производственно-технического назначения промышленных предприятий. При этом доля оплаты труда рабочих в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) не может быть ниже достигнутого уровня, а темпы ее должны соответствовать росту потребительских цен и повышению стоимости строительной продукции (работ, услуг) в Санкт-Петербурге.

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

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

3.8. Формы и системы оплаты труда, материального поощрения, размеры тарифных ставок и окладов, а также нормы труда устанавливаются работодателем в соответствии с действующими Тарифно-квалификационными документами по согласованию с профсоюзным комитетом и являются составной частью коллективного договора. При разработке тарифных условий оплаты труда у работодателя возможны два подхода. В основу первого могут быть положены отдельные системы оплаты труда по категориям работников, система тарифных ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, включая руководителей, специалистов, технических исполнителей. Второй подход основан на применении условий оплаты труда в форме Единой тарифной сетки для всех категорий. Конкретный подход определяется коллективным договором.

3.9. При использовании у работодателя бестарифной системы оплаты труда работнику гарантируется выплата минимального размера оплаты труда предусмотренного настоящим Соглашением.

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

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

Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих увеличиваются пропорционально темпам роста зарплаты и социальных выплат рабочих.

При наличии задолженности по заработной плате поощрение руководителей не производится.

3.11. Работодатель по согласованию с профсоюзным органом через коллективный договор устанавливает гарантированную величину среднемесячной заработной платы по всем категориям персонала.

3.12. Оплата труда специалистов и служащих негосударственных и коммерческих организаций осуществляется по должностным окладам, устанавливаемым работодателем, исходя из имеющихся средств на эти цели.

Размеры оплаты труда руководителей внебюджетных организаций определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом положений пункта 3.10 настоящего Соглашения.

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

Для работников других организаций размеры командировочных расходов регулируются статьей 168 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

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

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

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

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

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

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

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

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

а) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области – 40%;

б) в других районах Российской Федерации – 30%.

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

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

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

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

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

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

3.16. Надбавка за вахтовый метод работы работникам работодателей, финансируемых из федерального либо регионального бюджета, выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых Постановлением Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета».

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

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

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

При этом в коллективных договорах, трудовых договорах устанавливается повышение оплаты труда в зависимости от класса условий труда, установленного по специальной оценке условий труда (далее СОУТ).

При этом работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда 1 степени (класс 3.1), установить не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и увеличивать размер повышения оплаты труда не менее, чем на 3 процента за каждую ступень вредности выше класса 3.1, а минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (класс 4) не менее 24 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.18. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме уста-

навливаются в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену. Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный Трудовым кодексом РФ.

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

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

- для рабочих III разряда - до 12%;
- «-» IV разряда - до 16%;
- «-» V разряда - до 20%;
- «-» VI и более высоких разрядов - до 24 %

3.21. Работодателям рекомендуется ежегодно выплачивать работникам вознаграждение за выслугу лет в следующих размерах месячной тарифной ставки (должностного оклада):

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 0,6;
- «-» от 3 до 5 лет – 0,8;
- «-» от 5 до 10 лет – 1;
- «-» от 10 до 15 лет – 1,2;
- «-» свыше 15 лет – 1,5.

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

3.23. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата труда при производстве работ в зимнее время на открытом воздухе и в не обогреваемых помещениях, работ в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Конкретный размер доплат регулируется коллективным договором.

3.24. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке рабочих должна составлять не менее 65% - 70%.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме (и для сведения первичную профсоюзную организацию), приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.26. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

3.27. При выдаче заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.28. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в этом время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором и трудовым договором.

3.29. До погашения имеющейся просроченной задолженности по заработной плате перед работниками работодатель не вправе использовать денежные средства на цели, не связанные с производственной деятельностью.

3.30. Об изменениях существенных условий труда (систем и размеров его оплаты, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов, наименований должностей и других) работники должны уведомляться работодателями в письменной форме с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за два месяца до введения этих изменений.

3.31. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями Соглашения, коллективного договора.

3.32. Работодатель сохраняет место работы и среднюю заработную плату за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой здоровью и жизни работников.

Время простоя не по вине работника, в том числе время, когда работник не работал в связи с переводом на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по инициативе работодателя, а также, в случае приостановки работы в порядке, установленном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан произвести работнику оплату за весь период приостановки работы в размере не ниже 2/3 средней заработной платы.

Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки.

3.33. Работодатель сохраняет за работником его прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции).

Работодатель не применяет принудительный труд.

3.34. Оплата труда (а также надбавки, премирование) работников работодателей, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается Федеральными законами и законами Санкт-Петербурга.

Рекомендовать устанавливать в коллективных договорах соотношение зарплаты руководителя со средней зарплатой по организации не более 8:1.

Должностной оклад руководителя государственного предприятия повышается одновременно с увеличением тарифных ставок рабочих данного предприятия.

Руководителям государственных предприятий выплачивается вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности – доля прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после расчетов с бюджетами всех уровней, которая не может превышать 12 должностных окладов.

3.35. Тарифные ставки и должностные оклады работников, Положения об оплате труда, материальном стимулировании (премировании) и других формах материального поощрения), а также доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормативных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др.) оформляются в качестве приложений к коллективному договору.

IV. Обеспечение занятости

Стороны договорились:

4.1. В целях защиты интересов отечественных производителей работ (товаров, услуг):

- способствовать привлечению работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга к участию в реализации национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России»;
- рекомендовать государственным заказчикам и генеральным подрядчикам предусматривать при заключении и реализации государственных контрактов максимально использовать производимые в Санкт-Петербурге, Ленинградской области, Северо-Западном федеральном округе строительные материалы, изделия и оборудование, отвечающие установленным требованиям по качеству, конкурентоспособные на внутреннем и внешнем рынках, за исключением случаев, когда аналогичные виды продукции в Санкт-Петербурге, Ленинградской области, Северо-Западном федеральном округе не производятся или их применение экономически нецелесообразно;
- создать в строительстве условия цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателя квалифицированными работниками необходимых профессий и специальностей, а работника – работой, достойной заработной платой и безопасными условиями труда;
- совершенствовать и развивать систему профессиональной ориентации среди обучающихся в учреждениях общего профессионального образования, направленную на подготовку профессиональных рабочих и специалистов высокой квалификации для строительного комплекса;
- принимать меры по привлечению работодателями в строительстве и производстве строительных материалов, в том числе на вновь начинаемых стройках, прежде всего работников – граждан Российской Федерации;
- при формировании потребности в привлечении иностранных работников для осуществления ими трудовой деятельности на территории Санкт-Петербурга соблюдать приоритетное право российских граждан на занятие вакантных и создаваемых рабочих мест;
- анализировать положение с обеспечением занятости работников строительного комплекса Санкт-Петербурга и принимать меры по предупреждению массового высвобождения работников, предотвращению нелегального найма иностранной рабочей силы.
- предоставлять первичным профсоюзным организациям, Территориальной организации профсоюза за информацию об экономической целесообразности сокращения численности или штата работников, переходе на неполное рабочее время, объявлении простоя.

Работодатели:

4.2. Определяют необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд работодателя.

Проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости - в учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Предусматривают в коллективных договорах на эти цели необходимые средства.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатели обязаны в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов работ. С участием профсоюзной организации проводят конкурсы профессионального мастерства среди работников основных специальностей.

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

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

Осуществляют, по согласованию с соответствующими профсоюзными организациями, прием иностранных работников при наличии вакантных мест для трудоустройства. Конкретные условия использования иностранной рабочей силы регулируются федеральными законами, отражаются в коллективных договорах.

4.4. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ (в редакции от 29.12.2012 № 282-ФЗ) «О несостоятельности (банкротстве)», работодатель обязан уведомить работников и профсоюзную организацию о возможном банкротстве, а при рассмотрении арбитражным судом дела о банкротстве должника-работодателя уведомить их также о проводимых процедурах (наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление и т.д.).

4.5. В случае реорганизации или ликвидации работодателя обязаны:

- уведомить работников о принятии решения о ликвидации, реорганизации (ее форме) и примерных сроках проведения;
- известить выборные органы профсоюзной организации о предстоящей реорганизации или ликвидации;
- предоставить выборным органам профсоюзной организации информацию о решении по реорганизации или ликвидации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, а также информацию о графике мероприятий проведения реорганизации или ликвидации.

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

4.6. Обеспечивают своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме, представление органам службы занятости и Территориальной организации профсоюза информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

4.7. Критериями массового увольнения (высвобождения) являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации 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 работодателя в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

- одновременно с предупреждением о предстоящем высвобождении (не позднее, чем за 2 месяца до увольнения) предложить работнику перевод на другую имеющуюся у работодателя работу, соответствующую квалификации, опыту работы и состоянию здоровья работника (в т.ч. вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу);
- предоставить увольняемому работнику информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях работодателя, в т.ч. расположенных в другой местности;
- предоставлять работнику время для поиска работы, но не менее 2 часов в течение рабочего дня (смены), либо не менее 1 дня в неделю. Порядок предоставления времени для поиска работы определяется коллективным договором;
- в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с обоснованием экономической целесообразности сокращения численности или штата работников.

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

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

4.9. При массовых увольнениях работодателя совместно с соответствующими профсоюзными организациями разрабатывают комплекс мер, направленных на снижение уровня безработицы, которые в том числе могут включать:

- профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий;
- оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;
- перепрофилирование организаций и создание новых рабочих мест;
- приватизация организаций – юридических лиц;
- другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников на другое рабочее место, приостановки найма, переводом на режим неполного рабочего времени и т.д.;
- предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, другие члены, семьи которых не имеют самостоятельного заработка;
- не допускают в течение года увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников организации.

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

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

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

- при увольнении работников предпенсионного возраста (мужчин в возрасте от 58 до 60 лет, женщин в возрасте от 53 до 55 лет) - в размере не менее 150% среднего заработка;
- при увольнении работников, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 200% среднего заработка.

4.11. Увольнение работников предпенсионного возраста (от 58 – до 60 лет – мужчин и от 53 – до 55 лет – женщин) проводится только в исключительных случаях с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Территориальной организации профсоюза не менее, чем за 2 месяца.

Работникам, уволенным по сокращению численности или штата за два года до назначения пенсии, стоящим на учете в службе занятости, за счёт средств соответствующих работодателей производятся ежемесячные выплаты пособий, размер которых соответствует разнице между пособием по безработице и средним заработком уволенного работника.

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

4.13. Работодатель оформляет при приеме на работу трудовые отношения заключением трудового договора в письменной форме, содержание которого должно соответствовать ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации. Не переводят работников на срочные трудовые договора, если работа носит постоянный характер.

Прекращение трудового договора производится на основании и в порядке, предусмотренном положениями трудового законодательства.

Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, производится по предварительному согласию соответствующего органа профсоюза.

Трудовые отношения в организациях бюджетной сферы кроме Трудового Кодекса Российской Федерации регулируются законодательством о государственной службе.

Аттестация работников, являющихся членами профсоюза, осуществляется аттестационными комиссиями, в состав которых входят представители профсоюза.

4.14. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах мероприятия по переобучению и повышению квалификации женщин, вернувшихся на работу после отпуска по уходу за ребенком, с сохранением средней зарплаты.

4.15. Работодатели обязаны возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку некорректной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

4.16. Работодатели соблюдают требования, установленные законодательством, при обработке персональных данных работников и гарантии сохранения и защиты от разглашения этих данных.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Проводить совместную отраслевую политику в области охраны труда, направленную на обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

5.1.2. Добиваться принятия и реализации отраслевой целевой программы улучшения условий и охраны труда.

5.1.3. Проводить отраслевой учет и обмен информацией о случаях производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и состоянием охраны труда.

5.1.4. Содействовать в создании и функционировании на предприятиях строительного комплекса современной и эффективной системы организации охраны труда на основе межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования» и руководствуясь приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438-н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

5.1.5. Регулярно подводить итоги о состоянии охраны труда у работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга, обмениваться информацией о случаях производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

Не реже одного раза в год совместно рассматривать состояние дел по охране труда у работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга всех форм собственности на совместном заседании исполкома Территориальной организации профсоюза, организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга и представителей органов исполнительной власти города.

5.1.6. Проводить совместные проверки состояния охраны труда у работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга, в соответствии с Соглашением о взаимодействии между Государственной инспекцией труда, Комитетом по строительству, организациями работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга и Территориальной организацией профсоюза.

5.1.7. В соответствии с действующим законодательством совместно расследовать несчастные случаи со смертельным исходом, тяжелые и групповые несчастные случаи на производстве.

5.1.8. Проводить смотр-конкурс по охране труда, культуре производства и быта на «Лучшего работодателя (строительный объект)» с подведением итогов и награждением победителей.

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

5.1.10. В случае нарушения со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в строительстве и в производстве строительных материалов, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в результате чего создается реальная угроза жизни и здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя и члена представительного органа профсоюза организации, предприятия (профкома, цехкома, участкового комитета, профгруппорга). Факт реальной угрозы может подтверждаться заключением комиссии (комитета) по охране труда, уполномоченным по охране труда, или должностным лицом.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается средняя зарплата за этот период.

5.2. Комитет по строительству:

5.2.1. Способствует осуществлению действенного контроля за соблюдением на объектах строительства и в производстве строительных материалов принятых правил и норм безопасности охраны труда.

5.2.2. Обеспечивает приемку в эксплуатацию объектов капитального строительства согласно требований СНиП 3.01.04-87 «Приемка в эксплуатацию законченных строительством объектов. Основные положения» и других действующих нормативных документов.

5.2.3. Способствует внедрению отраслевых нормативных актов по охране труда.

5.2.4. Разрабатывает и принимает участие в проведении городских мероприятий по охране труда и окружающей среды.

5.3. Работодатели:

5.3.1. Признают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности, ее результатам, а также его право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене. Обеспечивают безопасные и здоровые условия труда для работников в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми целевыми и другими программами, Соглашением.

5.3.2. При организации и в процессе строительства выполняют требования СНиП РФ 12-03-2001 «Безопасность труда в строительстве. Часть I Общие требования». СНиП РФ 12-04-2002 «Безопасность труда в строительстве». Часть 2. «Строительное производство». СНиП РФ 12-01-2004 «Организация строительства».

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

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

5.3.5. Создают службы охраны труда, которые приравниваются к основным производственно-техническим службам, в соответствии со статьями 212 и 217 ТК РФ, приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 мая 2012 г. № 559н, Рекомендациями по организации работы службы охраны труда работодателя, утвержденными постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 и Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда у работодателя, утвержденными постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10. Создают на всех стройках и производствах кабинеты (уголки) по охране труда. Укомплектовывают их современными техническими устройствами и оборудованием, обеспечивают необходимой нормативной литературой и наглядной агитацией, тренажерами и т. п.

5.3.6. Своевременно проводят специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда» с участием представителей выборного органа профсоюзной организации в составе комиссии по специальной оценке.

5.3.7. Работникам, рабочие места которых по результатам аттестации рабочих по условиям труда были признаны вредными и (или) опасными и на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда» предоставлялись гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, эти гарантии не могут быть отменены или снижены, если по результатам СОУТ не изменился класс условий труда на рабочем месте данного работника.

5.3.8. Если по результатам СОУТ условия труда не соответствуют гигиеническим требованиям,

результаты СОУТ используют для разработки мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, а также обоснования предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая их как приложение к коллективному договору.

5.3.9. По результатам СОУТ составляют список рабочих мест, на которых работники подлежат обязательным предварительным (при поступлении на работу) медицинским осмотрам (обследованиям), а также поименный список работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) и внеочередным медицинским осмотрам (обследованиям) и довести их до сведения работников и выборного органа профсоюзной организации.

5.3.10. Предоставляют работникам, принимаемым на работу, достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

5.3.11. Обеспечивают условия за счет собственных средств для прохождения работниками в рабочее время обязательных и периодических медицинских осмотров и диспансеризации за счет средств Фонда обязательного медицинского страхования в соответствии с Федеральным законом от 26 апреля 2016 г. № 112-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Сохраняют за работниками место работы (должность) и средний заработок на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Не допускают работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Не реже одного раза в полугодие проводят совместно с первичной профсоюзной организацией анализ заболеваемости и производственного травматизма.

5.3.12. Обучают безопасным методам и приемам выполнения работ (в т.ч. повышение квалификации), проводят инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда, не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Ежегодно проводит обучение работников рабочих профессий оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Обеспечивают обучение и повышения квалификации по вопросам охраны труда представителей первичных профсоюзных организаций, в том числе участвующих в работе организуемых работодателями комиссий по охране труда, за счет средств работодателя.

5.3.13. Обеспечивают в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезжиривающими средствами. Обеспечивает хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию СИЗ. Обеспечивает наличие в подразделениях необходимого количества дежурных комплектов специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для представителей инспектирующих органов. Нормативы обеспечения, перечни работ и профессий, дающие право на подобное обеспечение, согласовывают с первичной профсоюзной организацией.

5.3.14. Организуют в соответствии со статьей 223 ТК РФ санитарно-бытовое и медицинское обеспечение, медицинские осмотры, вакцинацию от гриппа работников за счет работодателя, предусмотрев расходы в соглашении по охране труда; список должностей и профессий, подлежащих вакцинации, определяется коллективным договором по согласованию с первичной профсоюзной организацией, членами которой являются работники. Обеспечивают производственные участки питьевой водой, оснащение здравпунктов и комплектование аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.3.15. Обеспечивают расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и при обязательном участии технических инспекторов труда и представителей профсоюзной организации. Сообщают по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами в первичную профсоюзную организацию и в Территориальную организацию профсоюза о каждом групповом и тяжелом несчастных случаях, а также о случаях со смертельным исходом.

5.3.16. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей Территориальной организации профсоюза (правовых и технических инспекторов труда и других представителей региональных организаций профсоюза) при наличии соответствующего удостоверения для проведения проверок условий и охраны труда у работодателя и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.17. Предоставляют органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства информацию и иные документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.3.18. С целью исключения несчастных случаев на производстве по причинам недомогания, ухудшения самочувствия, или нахождения в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, проводят выборочный медицинский контроль физического состояния работников перед началом смены и в течение рабочего времени и при необходимости отстраняют работника от выполнения своих трудовых обязанностей.

5.3.19. Обеспечивают работников бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическим питанием, молоком, витаминами, или других равноценными пищевыми продуктами на работах с вредными производственными факторами. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания и витаминов утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации

5.3.20. Работникам, занятым на работах связанных с загрязнением, обеспечивают выдачу бесплатно по установленным нормам мыло, а на работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдачу бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств. Перечни работ и профессий, дающих право на получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств, определяется работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включается в коллективный договор.

5.3.21. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи и доставке пострадавших в медицинские учреждения.

5.3.22. В случае гибели или утраты трудоспособности работника, наступившей в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении своих трудовых обязанностей, возмещают потерпевшему или семье погибшего (умершего) работника моральный вред. Условия и размер выплат определяются работодателем совместно с первичной профсоюзной организацией и включаются в коллективный договор.

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

Знакомят работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах.

5.3.24. При работе в предельных погодных условиях:

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

В таких условиях работодатель обязан обеспечить работников оборудованным помещением для обогрева и отдыха и организовать для них горячее питание. Число и продолжительность перерывов определяется в коллективном договоре при локальном нормативном акте, принятом по согласованию с профсоюзной организацией.

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

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

5.3.24.4. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше допустимых величин должно сокращаться на 1 час с увеличением температуры на каждые пол градуса. Предельное значение температуры, при которой допускается нахождение работников на рабочих местах, составляет $+33^{\circ}\text{C}$.

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

5.3.25. Обеспечивают необходимые условия уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением у работодателя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также организацию их обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы. Обучение проводится за счет собственных средств работодателя.

Осуществляют доплату уполномоченным лицам профсоюза по охране труда в размере 20% от размера тарифной ставки (оклада), а также предоставляют им не менее 2-х часов в неделю для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора с сохранением заработной платы.

Увольнение уполномоченных профсоюза по охране труда по инициативе работодателя возможно только с согласия первичной профсоюзной организации. В коллективных договорах может быть предусмотрен иной, более высокий, размер доплат, поощрений и продолжительность времени освобождения от работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

5.3.26. Совместно с первичной профсоюзной организацией проводят ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» с выделением необходимых средств, для поощрения победителей.

5.3.27. Денежные средства, полученные от депремирования нарушителей безопасности труда, направляют по согласованию с комиссией (комитетом) по охране труда и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, для поощрения коллективов, подразделений, участков, бригад за работу по снижению производственного травматизма и отдельных работников (уполномоченных по охране труда), внесших личный вклад в улучшение охраны труда.

5.3.28. Осуществляют дополнительное профессиональное образование работников в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

5.3.29. Сохраняют за работником место работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

5.3.30. С учетом мнения первичной профсоюзной организации разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда для работников.

5.3.31. Обеспечивают обязательное исполнение постановлений по вопросам охраны труда и здоровья работников, в том числе принятых соответствующим органом Профсоюза.

5.3.32. Организуют на строительных объектах горячее питание для работников.

5.3.33. Используют коллективные средства защиты от падения с высоты, в том числе предохранительные сетки.

5.3.34. Обеспечивают работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающим в условиях повышенной опасности, прохождение обязательного психиатрического освидетельствования не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти.

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

Соблюдение трудовых прав женщин и молодежи до 18 лет

5.3.36. Обеспечивают выполнение постановления Совета Министров, Правительства Российской Федерации от 06.02.1993г. № 105 «О мерах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и переносе тяжести вручную», санитарных правил и норм (СанПиН) 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».

Не применяют труд женщин на работах, предусмотренных «Перечнем тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 162.

5.3.37. Освобождают беременных женщин от работы с сохранением средней зарплаты для прохождения медицинских обследований.

5.3.38. Не принимают на работу лиц в возрасте до 18 лет без предварительного медицинского осмотра. Медицинские осмотры осуществляют за счет средств работодателя.

5.3.39. Не применяют труд лиц моложе восемнадцати лет на работах, предусмотренных «Перечнем тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», утвержденным постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 162.

5.4. Территориальная организация профсоюза:

5.4.1. Осуществляет силами Правовой и Технической инспекций труда общественный контроль за состоянием охраны труда в строительном комплексе Санкт-Петербурга, в том числе выполнение условий настоящего Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, аварий на объектах производства работ.

5.4.2. В установленном порядке согласовывает правила и инструкции по охране труда, контролирует их исполнение.

5.4.3. Организует и участвует в проведении различных конкурсов по улучшению условий труда у работодателя на отраслевом уровне.

5.4.4. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопас-

ные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах.

5.4.5. Оказывает содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц, по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда у работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается правилами внутреннего распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

Работодатели:

6.2. Устанавливают для работников нормальную продолжительность рабочего времени не превышающую 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), работа в ночное время, а также работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени устанавливается с учетом норм ТК РФ, соглашений, коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то работодатели предоставляют более льготные условия.

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

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

6.5. Инициатива работодателя по привлечению работника к сверхурочным работам должна быть оформлена с его письменного согласия в виде приказа или распоряжения.

6.6. В случае если конкретные размеры оплаты сверхурочной работы не определены коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, они составляют не менее полуторного размера заработной платы (оклада) работника за первые два часа работы и не менее двойного размера заработной платы (оклада) работника за последующие часы.

При этом при расчете размера оплаты сверхурочной работы в составе заработной платы учитываются полагающиеся работнику компенсационные и иные выплаты, обусловленные условиями работы, отличающимися от нормальных.

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

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

При этом ненормированный рабочий день работодателем может применяться:

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

6.9. Утверждают по согласованию с профсоюзным комитетом перечень работ, при производстве которых допускается разделение рабочего дня на части, в случаях особого характера труда.

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

6.11. Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к коллективному договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику денежной компенсации в размере не менее двойной тарифной ставки (оклада).

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

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

6.14. Предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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

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

6.17. Не допускают замены денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного минимального дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

6.19. Предоставляют, по необходимости, работникам в течение календарного года 3 дня отпуска без сохранения заработной платы в случае болезни по письменному заявлению работника.

6.20. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляют по графику, учитывающему особенности деятельности работодателя и пожелания работников, утвержденному в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством.

Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

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

6.23. Осуществляют доставку (перевозку) работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта служебным транспортом работодателя в соответствии с коллективным договором.

VII. Социальные гарантии

7.1. Работодатели:

- своевременно и в полном объеме производят уплату страховых взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования;
- обеспечивают выплату работникам установленных законодательством пособий, связанных с рождением и воспитанием ребенка;
- принимают меры по сохранению, содержанию и оснащению находящихся в ведении работодателя лечебно-оздоровительных учреждений (здравпункты, спортсооружения);
- обязуются обеспечивать содержание жилых домов, состоящих на балансе работодателя, в надлежащем исправном состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами;
- производят полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;
- обеспечивают выделение денежных средств для оснащения здравпунктов и проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий;
- совместно с профсоюзом осуществляют контроль за правильностью расходования средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию;
- предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:
 - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
 - работникам в других случаях и отпуск другой продолжительности в соответствии с коллективным договором.

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

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

- оплату расходов, связанных с погребением;
- единовременную денежную компенсацию в размере 1 миллион рублей семье погибшего (супруге (супругу), детям, родителям в равных долях);
- выплата каждому члену семьи, находившемуся на иждивении погибшего, единовременной денежной компенсации в размере годового заработка.

Организация вправе устанавливать повышенные размеры указанных выплат.

7.4. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей выплата семье умершего, проживавшей с ним, единовременного пособия в размере среднемесячного заработка умершего не позднее месяца со дня смерти.

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

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

7.6. Ежемесячная доплата к трудовой пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемой нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, состоявшим на его иждивении (при смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) и ежемесячная доплата к трудовой пенсии по инвалидности, выплачиваемой неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания) определяются коллективными договорами, но не могут составлять менее одного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ (в редакции Федерального закона от 03.12.2012 г № 232-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда».

Ежемесячные доплаты устанавливаются на срок выплаты соответствующих пенсий, определяемый в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

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

- страховать жизнь и здоровье работников на случай причинения вреда их жизни, здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, включая добровольное медицинское страхование (ДМС) и коллективное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- оказывать работникам материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- компенсировать работникам частичную или полную оплату коммунальных услуг и оплату по договору социального найма;
- компенсировать работникам и членам их семей расходы на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников;
- одновременно оказывать материальную помощь работникам за многолетний и добросовестный труд в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности в следующих размерах:
 - при стаже работы в строительном комплексе 10 лет – средний месячный заработок;
 - «»- 10–15 лет – 2-х месячный средний заработок;
 - «»- 15–20 лет – 3-х месячный средний заработок;
 - «»- 20–5 лет – 4-х месячный средний заработок;

– «»- 25–30 лет – 5-и месячный средний заработок;

– «»- свыше 30 лет – 6-и месячный средний заработок;

- сохранять право пользования лечебными учреждениями работодателя для граждан, уволенных по их желанию в связи с выходом на пенсию, на равных условиях с работниками.
 - увеличение размеров возмещения ущерба, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работникам, получившим увечье (профзаболевание) в период их работы у работодателя при каждом повышении тарифных ставок и окладов работников предприятия;
 - компенсацию работникам и пенсионерам расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинского обслуживания, оплату путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление детей;
 - выделение финансовых средств из фондов работодателя для приобретения и оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, при этом для каждого члена профсоюза, проработавшего у работодателя более 5 лет, при наличии показаний, в обязательном порядке;
 - выделение финансовых средств, предоставление кредитов на приобретение жилой площади работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий;
 - включать в коллективные договоры программы по улучшению жилищных условий работников, в том числе внеочередной порядок предоставления жилых помещений работникам, получившим инвалидность в результате трудового увечья на производстве или профессионального заболевания, а также семьям погибших на производстве работников, признанных в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий на момент гибели работника или получения трудового увечья, профессионального заболевания.
 - осуществлять досрочный выход работника на пенсию за счет работодателя, если по вине работодателя (должностных лиц работодателя) работник был фактически лишен права на льготное пенсионное обеспечение ненадлежащим оформлением документов (трудовой книжки, нарядов, путевых листов и т.п.).
 - предоставлять путевки в детские оздоровительные лагеря детям работников по ценам в пределах 10% от полной стоимости путевки.
- 7.8. Рекомендовать включать в коллективные договоры:
- выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств работодателя исходя из размеров среднедневного заработка;
 - поддержания и развития материально-технической базы столовых и пунктов приема пищи;
 - создание комиссий по пенсионным вопросам с обязательным участием представителей профсоюзной организации;
 - отчисления средств на дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение;
 - регулярное проведение спартакиад трудовых коллективов.

VIII. Особенности условий труда отдельных категорий работников

VIII.1. Труд женщин.

Стороны договорились:

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

8.1.2. В коллективных договорах определять критерии малообеспеченности семьи для установления размера помощи по бесплатному или льготному содержанию детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях.

Работодатели:

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

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

8.1.5. Ежемесячно выплачивают женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, дополнительное социальное пособие, конкретный размер которого установлен в коллективном договоре, но не менее одного минимального размера оплаты труда до достижения ребенком возраста полутора лет.

Не допускают по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, (за исключением случаев, определенных законодательством).

8.1.6. Предоставляют один рабочий день в течение года с оплатой по среднему заработку для прохождения медицинского осмотра в женской консультации (по согласованию с непосредственным руководителем работника) женщинам, на основании подтверждающего документа.

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

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором.

8.1.8. Накануне нерабочих праздничных дней женщинам предоставляют дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы, исходя из производственных возможностей.

8.1.9. Выплачивают беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

VIII.2. Труд молодежи:

Стороны договорились:

- 8.2.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.
- 8.2.2. Содействовать созданию у работодателей всех форм собственности советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций.
- 8.2.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов. Победителям конкурсов досрочно присваивается очередной тарифно-квалификационный разряд.
- 8.2.4. На условиях, предусмотренных в коллективном договоре предоставлять финансовую помощь молодым работникам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем.

Работодатели:

8.2.5. Устанавливают, с учетом мнения профсоюзного органа, пониженные нормы выработки работникам в возрасте до 18 лет, молодым работникам (лицам в возрасте до 35 лет), поступившим на работу после окончания учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве.

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

8.2.7. Гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, по профессии молодых рабочих, а также выпускников учреждений начального профессионального образования, направленных работодателю в соответствии с заявкой (договором) работодателя о подготовке (переподготовке, повышению квалификации) образовательным учреждением работников определенной профессии, специальности, квалификации.

Обеспечивают прохождение производственной практики для учащихся учреждений начального и среднего профессионального образования, для студентов учреждений высшего профессионального образования. Совместно с профсоюзными организациями принимают меры по возрождению института наставничества.

8.2.8. Обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования по профилю деятельности работодателя, а также для лиц, возвращающихся к работодателю после прохождения военной службы по призыву.

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

8.2.10. Производят ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования по целевому направлению работодателя, в зависимости от успеваемости.

8.2.11. Предоставляют льготы молодым работникам для обучения в учреждениях профессионального образования в соответствии с законодательством, трудовым договором и коллективным договором.

8.2.12. Предоставляют гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, материальную помощь в размерах, определяемых коллективным договором.

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

VIII.3. Труд мигрантов.**Стороны договорились:**

8.3.1. Работодатели строительного комплекса Санкт-Петербурга не привлекают на работу мигрантов:

при наличии соответствующей рабочей силы из местного населения, состоящего на бирже труда; при невозможности обеспечить мигрантов нормальными условиями труда, включая оплату труда, и жильем;

сверх установленной им квоты на привлечение мигрантов.

8.3.2. Организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга совместно с Территориальной организацией профсоюза ведут мониторинг привлечения, использования иностранной рабочей силы.

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

- обеспечить условия проживания;
- обеспечить работой;
- организовать обучение по специальности;
- создать безопасные условия и охрану труда;
- оплату труда осуществлять в соответствии с трудовым договором, коллективным договором и настоящим Соглашением.

8.3.4. На работника (мигранта) – члена профсоюза распространяются все условия трудового законодательства, настоящего Соглашения и коллективного договора организации.

8.3.5. По заявлению работника (мигранта) работодатель обязан перечислять членские взносы в соответствии с Уставом Профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза) в размере 1% от заработной платы работника.

8.3.6. Территориальная и первичные организации профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза, трудовым законодательством, настоящим Соглашением проводят работу по защите прав и интересов работников (мигрантов) – членов профсоюза.

IX. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций

9.1. Комитет по строительству, организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга, работодатели строительного комплекса Санкт-Петербурга обязуются соблюдать права и гарантии Профсоюза, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», другими законами и нормативными актами, регулирующими трудовые отношения работников, настоящим соглашением.

9.2. Стороны признают Территориальную Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацию профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации и входящие в ее состав первичные профсоюзные организации единственными представителями и защитниками интересов работников строительного комплекса Санкт-Петербурга и будут содействовать в реализации их уставных задач.

9.3. Стороны:

– содействуют выполнению установленных прав Профсоюза по заключению соглашений и коллективных договоров;

– способствуют выполнению действующего трудового законодательства, обеспечивающего гарантии трудовых и социально-бытовых льгот, как для работников строительного комплекса Санкт-Петербурга, так и для профсоюзных органов;

– способствуют предотвращению коллективных трудовых споров, конфликтов и удовлетворению законных требований Профсоюза;

– признают право Профсоюза при невыполнении обязательств соглашений (всех видов) и коллективных договоров или при отказе их заключать организовывать работников и членов их семей на защиту своих интересов.

Работодатели:

9.4. Не препятствуют созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций, содействуют деятельности выборных профсоюзных органов у работодателей любой организационно-правовой формы, а также заключению коллективных договоров.

9.5. При заключении трудового договора с работником содействуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другим способом не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза, либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия работодателя.

9.6. Безвозмездно предоставляют выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.7. Безвозмездно предоставляют в пользование действующим у работодателей выборным профсоюзным органам необходимые нормативные правовые документы, как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также необходимые нормативные правовые документы, оргтехнику, средства связи, производят их содержание и ремонт, обеспечивают соблюдение санитарных норм и правил, печатание и размножение материалов для работы профкома (Трудовой Кодекс Российской Федерации ст.377).

9.8. Предоставляют профсоюзным органам необходимую информацию о ходе выполнения соглашений и коллективных договоров.

9.9. Предоставляют профсоюзным органам статистическую отчетность, в том числе данные о размерах прибыли, рентабельности, количестве работающих, средней зарплате за отчетный период по категориям работников (руководители, специалисты и другие служащие, рабочие) и доле тарифной части в структуре заработной платы в соответствии с формами статистического наблюдения, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-экономическим вопросам.

9.10. Обеспечивают полное финансирование расходов по содержанию и эксплуатации оздоровительно-профилактических, культурно-спортивных учреждений, находящихся на балансе работодателя, включая содержание штатного персонала.

9.11. Предоставляют в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им помещения, а также спортивные и оздоровительные центры, пригодные и предназначенные для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, работодатель ежемесячно без взимания платы через бухгалтерию перечисляет на счет первичной профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза) членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работникам в соответствии с настоящим соглашением. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (Трудовой Кодекс Российской Федерации ст.377).

9.13. В случае несвоевременного перечисления первичной профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза) членских профсоюзных взносов работодатель выплачивает ежемесячно денежную компенсацию в размере не менее 1 процента от задержанной суммы.

9.14. В организациях, где профсоюзом заключены коллективные договора или на которых распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатели ежемесячно перечисляют на счет первичной профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза) через бухгалтерию работодателя денежные средства в размере одного процента от начисленной заработной платы указанных работников одновременно с выплатой им заработной платы.

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

9.15. В случае банкротства или ликвидации организации работодатель производит перечисление членских профсоюзных взносов на счета первичной профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза), одновременно с расчетами по выплате заработной платы работникам организации.

9.16. Ели при осуществлении процедуры банкротства уплату членских профсоюзных взносов профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза) произвести невозможно, работодатель обязан возратить работникам удержанные, но не перечисленные соответствующей организации профсоюза членские взносы.

9.17. Перечисляют в случаях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, на расчетные счета первичной профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза) денежные средства для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы в размере не менее 0,3 % фонда оплаты труда.

9.18. При возбуждении судом дела о банкротстве работодатель обязан незамедлительно перечислить удержанные из заработной платы работников членские профсоюзные взносы на счет первичной профсоюзной организации (Территориальной организации профсоюза) одновременно с расчетами по выплате заработной платы работникам.

9.19. Выплачивают работникам, освобожденным от основной работы, в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации премии и другие виды вознаграждений, обеспечивают такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам в соответствии с коллективным договором. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа у работодателя может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

9.20. Распространяют на штатных работников профсоюзной организации, на работников, занятых на объектах соцкультбыта (клубы, стадионы, профилактории, спорткомплексы и др.), финансируемых полностью или частично за счет профсоюзного бюджета и бюджета государственного социального страхования, социально-бытовые и трудовые права, гарантии и льготы, все виды материального стимулирования труда, предусмотренные коллективным договором в отношении работников данной организации.

9.21. Обеспечивают в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 52, 53), иными федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором участие работников и представителей профсоюза в подготовке и принятии решения работодателем (совете директоров, правлении, учете мнений, проведении консультаций, получении информации, обсуждении вопросов о деятельности работодателя, разработке и принятии коллективного договора и т.д.).

9.22. Не допускают случаев принятия и применения локальных нормативных актов, устанавливающих нормы трудового права, без участия выборных профсоюзных органов.

9.23. Обеспечивают возможность участия представителей профсоюзных органов в работе общих собраний (конференций) трудового коллектива по вопросам экономического и социального развития, выполнения обязательств коллективных договоров, при проведении Специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством, в работе трудовых арбитражей, при разрешении трудовых споров, конфликтов, возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законом прав.

9.24. Обеспечивают членам профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, условия для участия в качестве делегатов съездов, конференций, семинаров, созываемых профсоюзами, а также в работе выборных органов профсоюза и работодателя, их обучения сроком до 5 дней на базе ЗУМЦ с оплатой по среднему заработку. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени их участия в указанных мероприятиях за счет средств работодателя определяется коллективным договором.

9.25. Гарантируют при смене собственника работодателя, являющегося юридическим лицом, или его реорганизации (слияния, разделения, преобразования) осуществление полномочий выборного профсоюзного органа до его переизбрания. Продолжение полномочий подтверждается протоколом собрания (конференции) профсоюзной организации.

9.26. Обеспечивают необходимые условия для работы членам комиссий по охране труда, по социальному страхованию, КТС, уполномоченным по охране труда, включая их обучение, на базе ЗУМЦ за счет средств работодателя.

9.27. Предоставляют освобожденным профсоюзным работникам после окончания их выборных полномочий работу (должность) с уровнем оплаты труда не ниже прежней (профсоюзной работы).

9.28. Выплачивают заработную плату (либо ее часть) доверенному представителю Территориальной организации профсоюза, обслуживающему профсоюзную организацию работодателя.

9.29. Представляют не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации не менее 2-х дней в месяц для выполнения обязанностей председателя профсоюзной организации с оплатой этих дней на уровне среднего заработка.

9.30. Представители Профсоюза, Территориальной организации профсоюза, первичной профсоюзной организации, профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право беспрепятственно посещать работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены профсоюза.

Х. Контроль выполнения Соглашения

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами: организациями работодателей, работодателями строительного комплекса Санкт-Петербурга, Территориальной организацией профсоюза, первичными профсоюзными организациями, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.2. Каждая из сторон в месячный срок после принятия Соглашения (подписания сторонами и проведения уведомительной регистрации в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга) назначают своих ответственных работников для взаимодействия, осуществления контроля, сбора и подготовки информации о ходе выполнения настоящего соглашения по принятой форме (приложение 1).

10.3. Рассматривать ежегодно выполнение условий Отраслевого тарифного соглашения на совместном заседании коллегиальных органов Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга совместно с заинтересованными организациями по итогам за год (февраль – март года, следующего за отчетным).

10.4. При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения Территориальная организация профсоюза, организации работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга обязаны не позднее чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу выявленных нарушений и разработать комплекс мер по реализации Соглашения.

Приложение 1

Основные показатели, характеризующие выполнение Отраслевого тарифного соглашения строительного комплекса Санкт-Петербурга на 2018-2020 годы

работодатель (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель)

№ п/п	Показатели	Значение
1.	Численность работников (чел.)	
2.	Дата заключения коллективного договора	
3.	Наименование организации работодателей, в которую входит работодатель	
4.	Финансовое положение работодателя, прибыльное (+), убыточное (-)	
5.	Выполнение условия Соглашения об индексации заработной платы	
6.	Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда, занятого на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах, за IV квартал (тыс. руб.)	
7.	Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда, занятого в производстве строительных материалов, за IV квартал (тыс. руб.)	
8.	Средняя заработная плата на одного работника в месяц (тыс. руб.)	
9.	Общее количество работников, уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (чел.)	
10.	Общая сумма просроченной задолженности по заработной плате (млн.руб.)	
11.	Количество работников, оздоровленных в санаториях-профилакториях (чел.)	
12.	Количество работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве (чел.), в т.ч. групповых тяжелых со смертельным исходом	
13.	Сумма средств, израсходованных на охрану труда на одного работника (тыс. руб.)	

Руководитель юридического лица (индивидуальный предприниматель)

Председатель первичной профсоюзной организации

Ф.И.О.

Ф.И.О.

Примечание: информация представляется за год – до 15 февраля года, следующего за отчетным в адрес Территориальной организации профсоюза и Союза строительных объединений и организаций.

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения2
 Права и обязанности сторон4
 Оплата и нормирование труда9
 Обеспечение занятости16
 Охрана труда.....20
 Рабочее время и время отдыха26
 Социальные гарантии28
 Особенности условий труда отдельных категорий работников.....31
 Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций.....33
 Контроль выполнения Соглашения.....36
 Приложение 137

СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАЛИ:

От Работодателей:

Вице-губернатор Санкт-Петербурга,
 Президент Союза строительных объединений и организаций
 И.Н. Албин

От работников:

Председатель Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации
 Г.И. Пара

От Комитета по строительству:

И.о. Председателя Комитета по строительству Санкт-Петербурга
 Е.П. Барановский

От Санкт-Петербургского Регионального центра по ценообразованию в строительстве:

Генеральный директор
 П.В. Горячкин

Представители организаций работодателей строительного комплекса Санкт-Петербурга:

Директор АНП «Объединение ДОРМОСТ»
 К.В. Иванов

Генеральный директор АО «Эталон ЛенСпецСМУ»
 Г.Ф. Щербина

Директор АПО «Союзпетрострой-Проект»
 А.В. Уртъев

Председатель Совета АСК СРО «Высотный строительный комплекс»
 В.В. Алексеев

Президент АС «СЗ ЦЕНТР АВОК» — Ассоциация инженеров по вентиляции, отоплению, кондиционированию воздуха, теплоснабжению и строительной теплофизике
 А.М. Гримитлин

Председатель Ассоциации «Монтажспецстрой»
 В.И. Костюкович

Президент Ассоциации производителей бетонной продукции «Бетон Северо-Запад»
 В.В. Кондартенко

Президент Ассоциации СРО «Балтийский строительный комплекс»
 В.А. Чмырев

Председатель правления Ассоциации «СРО «Объединенные производители строительных работ»
 С.В.Зайцев

Президент Ассоциации СРО «Содружество Строителей»
 С.Д. Жаков

Генеральный директор АСО «СРО «Инжспецстрой-Электросетьстрой»
 Е.А. Силин

Президент Ассоциации технических заказчиков строительства Санкт-Петербурга
 А.В. Лобанов

Председатель совета директоров Ассоциации «Управляющий холдинг «Адамант»
 Д.М. Меметов

Президент Ассоциации «Центр объединения строителей «СФЕРА-А»
 И.И. Константинов

Председатель совета директоров ЗАО «ПИЛОН»
 М.Д. Блядзэ

Директор Ленинградской Ассоциации проектных организаций(ЛАСПО)
 В.С. Морозов

Генеральный директор ОАО «Метрострой»
 Н.В. Александров

Председатель Совета РООСПРО «Союз Реставраторов Санкт-Петербурга»
 Н.Н. Шангина

Президент Региональной творческой общественной организации «Санкт-Петербургский Союз архитекторов»
 О.С. Романов

Вице-президент, директор Санкт-Петербургского Союза строительных компаний «Союзпетрострой»
 Л.М. Каплан

Директор СРО Ассоциация компаний строительного комплекса «СОЮЗПЕТРОСТРОЙ-СТАНДАРТ»
 М.И. Саленко

Генеральный директор СРО А «Объединение подземных строителей»
 С.Н. Алпатов

Вице-президент, генеральный директор СРО А «Объединение строителей Санкт-Петербурга»
 А.И. Белоусов

Директор СРО Союз «Строители Санкт-Петербурга»
 О.А. Бритов

Председатель совета директоров Холдинга Setl Group
 М.В. Шубарев

в Петербурге Кто строит

ОПУБЛИКУЕТ ВАШИ ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- ≡ Проектная декларация о строительстве
- ≡ Акт о выборе земельного участка для строительства
- ≡ Заключение о результатах публичных слушаний
- ≡ Информационное сообщение о проведении публичных слушаний; любое другое информационное сообщение

Согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.06.2011 № 702 «О внесении изменения в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 30.12.2003 № 173» официальным опубликованием правового акта Губернатора Санкт-Петербурга, Правительства Санкт-Петербурга, иного исполнительного органа в области проектирования, реконструкции, строительства, капитального ремонта считается первая публикация его полного текста в газете «Кто строит в Петербурге».

Тел. +7 (812) 333-07-33
info@ktostroyit.ru

в Петербурге
Кто строит

20 февраля 2018 г. № 252 (574)
Издается с апреля 2011 года.
Выходит еженедельно.

Учредитель: ООО «Единый строительный портал»
Адрес редакции и издателя: Россия, 191002,
Санкт-Петербург, ул. Большая Московская, д. 1–3,
тел./факс +7 (812) 333-07-33,
e-mail: info@ktostroyit.ru, интернет-портал: ktostroyit.ru

Генеральный директор:
М. А. Пашаев
E-mail: michael.pashaev@gmail.com

Главный редактор: М. А. Пашаев
E-mail: michael.pashaev@gmail.com

Верстка: Анна Дурова

Технический отдел: Петр Эрлеман

Отдел подписки и распространения:
e-mail: spb@ktostroyit.ru

Отдел маркетинга и PR:
e-mail: pr@ktostroyit.ru

Коммерческий отдел:
Ольга Малий, Гульбара Ашимбаева
e-mail: info@ktostroyit.ru

Подписка: ООО «СЗА «Прессинформ»,
ООО «Урал-Пресс СПб»
Подписной индекс 00535

Распространяется по подписке, на фирменных стойках,
в комитетах и госучреждениях, деловых центрах.

При использовании текстовых и графических материалов
газеты полностью или частично ссылка на источник
обязательна.

Зарегистрирована Управлением Федеральной службы
по надзору в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций по СПб и Ленобласти.

Свидетельство ПИ № ТУ 78 – 00834
Тираж 3000 экз. Заказ № 849

Подписано в печать по графику и фактически
19.02.2018 в 23:00

Отпечатано в типографии:
ООО «Фирма «Курьер»,
196105, Санкт-Петербург, Благодатная ул., д. 63
Свободная цена

Материалы, отмеченные значком РЕКЛАМА,
а также напечатанные в рубриках «Бизнес-интервью»,
«Образование», «Точка зрения», «Эксперимент»,
«Квартирные истории»
публикуются на правах рекламы.

Ответственность за достоверность информации
в рекламных объявлениях и модулях несет
рекламодатель.

ПЕТЕРБУРГ ПОДГОТОВИЛ ПОПРАВКИ В ЗАКОН О ДОЛЕВОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ



Заседание правления Российского союза строителей

В Петербурге подготовлены поправки в 214-ФЗ. В работе над ними приняли участие представители органов исполнительной власти, руководители компаний-застройщиков и эксперты строительной отрасли. Предложения Петербурга поддержал Российский союз строителей.

Рабочая группа «Улучшение предпринимательского климата в сфере строительства», действующая при Штабе по улучшению условий ведения бизнеса в Санкт-Петербурге под председательством губернатора Г.С. Полтавченко, разработала поправки в 214-ФЗ о долевом строительстве. В работе над поправками участвовали представители органов исполнительной власти Санкт-Петербурга, руководители крупнейших компаний-застройщиков и эксперты из общественных организаций. Данные поправки не отменяют жестких требований к застройщикам, которые должны вступить в силу с июля 2018 года, но в то же время позволяют избежать рисков для строительной отрасли, которые могут возникнуть в связи с последними изменениями в законодательстве.

Инициативу рабочей группы поддержал Президиум Союза строительных объединений и организаций, который прошел в начале февраля при участии вице-губернатора Санкт-Петербурга, президента ССОО Игоря Албина.

«Ряд положений 218-ФЗ, вносящих изменения в закон о долевом строительстве и вступающих в силу с 01 июля 2018 года, несут риски как для застройщиков, так и для самих дольщиков, а также создают ряд проблем для региональных органов исполнительной власти и банковской сферы, – считает

вице-президент Российского союза строителей, исполнительный директор Союза строительных объединений и организаций Олег Бритов. – Наши предложения – это сбалансированный подход к проблемам долевого строительства, учитывающий мнения всех участников рынка».

Ознакомиться с петербургскими поправками в 214-ФЗ о долевом строительстве можно на сайте ССОО www.stroysoyuz.ru.

15 февраля Олег Бритов представил поправки в Москве на заседании правления Российского союза строителей под председательством Владимира Яковлева. Инициатива Петербурга была поддержана всеми участниками совещания. Принято решение направить поправки в Минстрой РФ, Государственную Думу Российской Федерации и Совет Федерации. В ближайшее время поправки будут также рассмотрены на совещании в полпредстве Президента РФ в Центральном федеральном округе.

Тем временем в дирекцию Союза Строительных объединений и организаций продолжают поступать официальные письма с поддержкой поправок в 214-ФЗ от застройщиков Санкт-Петербурга, Ленинградской области и других регионов. В ближайшее время вместе с разработанными в Санкт-Петербурге поправками они также будут направлены в Государственную Думу Российской Федерации и Совет Федерации.

СОЮЗ ГОТОВИТСЯ К МАРТОВСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

На заседании Президиума Союза строительных объединений и организаций, который состоялся в начале февраля при участии вице-губернатора Санкт-Петербурга, президента ССОО Игоря Албина, были утверждены даты основных мероприятий Союза в 2018 году.

29 марта состоится XVIII практическая конференция «Развитие строительного комплекса Санкт-Петербурга и Ленинградской области»; 9 августа пройдет День строителя, 1 ноября – XIX практическая конференция «Развитие строительного комплекса Санкт-Петербурга и Ленинградской области», 6 декабря – XVI Съезд строителей Санкт-Петербурга. Более подробно с программой работы Союза в 2018 году можно ознакомиться на сайте www.stroysoyuz.ru.

Мартовская конференция «Развитие строительного комплекса Санкт-Петербурга и Ленинградской области» пройдет в Большом Аукционном зале Фонда имущества Санкт-Петербурга. В конференции примут участие представители строительного комплекса Санкт-Петербурга и Ленинградской области, органов власти двух регионов, Российского союза строителей, средств массовой информации, организаций, оказывающих услуги строителям, представители профильных вузов.

В рамках конференции запланированы доклады и выступления по наиболее острым проблемам развития строительного комплекса. Резолюция конференции будет направлена в федеральные и региональные органы власти.

Конференцию по традиции предваряют круглые столы по различным вопросам развития

строительного комплекса Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Итоги их работы лягут в основу программы конференции.

Серию круглых столов в Контактном центре строителей открыло совместное заседание Координационного Совета по страхованию в строительном комплексе Общественного совета по взаимодействию с СРО при Правительстве СПб и Комитета по страхованию в строительном комплексе Союза страховщиков СПб и СЗ.

В мероприятии приняли участие президент Союз страховщиков Санкт-Петербурга и Северо-Запада Ирина Лукашевич, генеральный директор Альянса строителей и поставщиков дорожного комплекса Юрий Агафонов, председатель Координационного совета по страхованию в строительном комплексе генеральный директор ООО «Британский Страховой Дом» по СЗФО Анатолий Кузнецов, исполнительный директор ССОО, вице-президент Российского союза строителей по Северо-Западу Олег Бритов.

Участники обсудили проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в части установления особенностей регулирования правоотношений,



Расписание круглых столов XVIII Конференции «Развитие строительного комплекса СПб и ЛО»

6 МАРТА

О льготном кредитовании малого и среднего бизнеса

Инициатор: Санкт-Петербургский Союз строительных компаний «Союзпестрой»
Начало в 13:00

14 МАРТА

О долевом строительстве многоквартирных жилых домов

Инициатор: Союз строительных объединений и организаций
Начало в 13:00

23 МАРТА

О стандартах качества жилья

Инициатор: Комиссия по недвижимости Общества потребителей СПб и ЛО
Начало в 13:00

Союз приглашает строительное сообщество принять участие в работе круглых столов и конференции. Участие в конференции и круглых столах бесплатное. Предусмотрены варианты партнерской поддержки. Подробная информация в дирекции Союза (812) 570-30-63 и на сайте stroysoyuz.ru.

связанных с определением поставщика (подрядчика, исполнителя) при строительстве и ремонте автомобильных дорог». И рассмотрели страхование послепусковых гарантийных обязательств как альтернативу формированию гарантийных фондов обеспечения обязательств. В своем выступлении Олег Бритов отметил, что для того, чтобы законодатели прислушались к замечаниям и предложениям экспертного сообщества, профессионалам строительного рынка необходимо активнее использовать ресурс общественных организаций.

В круглом столе «Актуальные проблемы саморегулирования» приняли участие президент Ассоциации СРО «Содружество Строителей» Сергей Жаков, технический директор СРО Союз «Строители Петербурга» и исполнительный директор ССОО, вице-президент Российского союза строителей по Северо-Западу Олег Бритов.

Участники обсудили необходимость членства в СРО заказчика строительства, выполняющего отдельные функции технического заказчика. А также проблемы осуществления контроля СРО за исполнением договорных обязательств в условиях применения закрытых способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей). По итогам работы круглого стола за основу был принят проект резолюции, ознакомиться с которым можно на сайте Союза.