

I. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Сахалинской области, является правовым актом и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей (далее – Организация, работодатели).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Сахалинской областной организации профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Российской Федерации;

работодатели - Государственные унитарные предприятия дорожного хозяйства в лице их представителя – министерства транспорта и дорожного хозяйства Сахалинской области.

1.3. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в Организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Сахалинской области, действующим Соглашением между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области, и настоящим Соглашением.

1.4. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, дополняют действие Соглашения с момента вступления их в силу. В случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько Соглашений, применяются условия Соглашения, наиболее благоприятные для работников.

1.5. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3х лет.

II. Оплата труда

2.1. Системы оплаты труда, размеры должностных окладов, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Организаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, трудовым договором.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Организации системой оплаты труда.

2.2. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда в Организациях при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (нормы труда) устанавливается в размере 16400 рублей.

2.3. Указанный в пункте 2.2 настоящего Соглашения размер минимальной месячной тарифной ставки служит основой для дифференциации минимальных месячных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников.

Конкретные размеры минимальных месячных тарифных ставок (должностных окладов) устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников, но не ниже чем предусмотрено в пункте 2.2 настоящего Соглашения.

В Организациях, где повышение размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда требует осуществления необходимых организационных мероприятий, допускается поэтапное доведение размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда до уровня, указанного в пункте 2.2 настоящего Соглашения. Этапы (сроки) введения минимальных гарантий устанавливаются в коллективных договорах Организаций.

2.4. Заработная плата работников Организаций устанавливается трудовым договором в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включает:

а) месячную тарифную ставку рабочих;

б) должностной оклад руководителей, специалистов и служащих;

в) выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Работодатели обеспечивают:

а) начисление месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные (трудовые) обязанности), не ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий календарный год, с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности);

б) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

в) тарификацию работ в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) с профессиональными стандартами;

г) принятие локальных нормативных актов, регулирующих оплату и условия труда, с учетом мнения представительного органа работников.

д) выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором, трудовым договором.

2.6. Квалификация руководителей, специалистов и служащих определяется в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) с профессиональными стандартами.

2.7. Работодатели индексируют заработную плату работников в соответствии с индексом потребительских цен на товары и услуги, определенным Федеральной службой государственной статистики, не реже одного раза в год.

Порядок индексации устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом Организации.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации и включают в себя:

2.8.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам компенсационного характера:

а) за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ;

б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% месячной тарифной ставки, должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере, определяемом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

д) за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

2.8.2. выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации.

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.3. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

IV. Охрана труда

4.1. Стороны:

4.1.1. Обеспечивают, признавая приоритетными, действия по сохранению жизни и здоровья работников, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Организациях.

4.1.2. Проводят анализ и оценку состояния условий и охраны труда в организациях, разрабатывают меры по их улучшению.

4.1.3. В целях развития и совершенствования работы в области охраны труда принимают участие в организации и проведении месячника охраны труда и Всемирного дня охраны труда.

4.1.4. Разрабатывают и реализуют систему материального и морального поощрения работников за снижение производственного травматизма, безаварийную работу, улучшение условий и охраны труда.

4.2. Министерство транспорта и дорожного хозяйства Сахалинской области:

4.2.1. Разрабатывает и утверждает отраслевой план мероприятий по снижению производственного травматизма в соответствующей сфере деятельности с учетом примерного ведомственного плана, утвержденного приказом Минтруда России от 12.02.2018 № 71.

4.3. Работодатели:

4.3.1. Выполняют государственные нормативные требования охраны труда, признавая обеспечение безопасности условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления.

4.3.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в Организациях, включая управление профессиональными рисками. В этих целях разрабатывают и утверждают локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Положение о системе управления охраной труда в организации и с учетом специфики своей деятельности.

4.3.3. С учетом своего финансово-экономического положения устанавливают нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

4.3.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представительного органа работников.

Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Работодатели информируют работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

4.3.5. Организуют за счет собственных средств для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии - один раз в пять лет.

Организуют для работников, имеющих стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проведение периодических осмотров в центре профпатологии.

4.3.6. С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе разрабатывают и реализуют корпоративные программы по укреплению здоровья. Предоставляют работникам в установленном законодательством порядке день (дни), оплачиваемые за счет средств работодателя, для прохождения диспансеризации.

4.3.7. Проводят анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости для принятия системных решений по их предупреждению. В этих целях используют семь золотых правил концепции «Vision Zero» («Нулевой травматизм»).

4.3.8. Создают в Организациях за счет собственных средств производственные условия для работников, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и вернувшихся для продолжения своей профессиональной деятельности.

4.3.9. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере, на условиях, а также лицам, определяемым коллективным договором.

4.3.10. В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний используют возможность финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Фонда социального страхования (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования) в установленном порядке.

4.3.11. Обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в которые в том числе включают мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе (компенсацию работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; организацию и проведение физкультурных, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом и другие).

Обеспечивают их финансирование в необходимом объеме, но не ниже 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, предоставление услуг).

4.3.12. Создают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах государственных нормативных требований охраны труда, организуют их обучение.

4.3.13. Принимают участие в ежегодном областном смотре-конкурсе по охране труда.

4.4. Профсоюзы:

4.4.1. Контролируют выполнение работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами, а также предоставление гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, обеспечение работников сертифицированными (декларированными) средствами индивидуальной и коллективной защиты, своевременность и полноту проведения обязательных медицинских осмотров.

4.4.2. Способствуют выполнению мероприятий, направленных на снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Организациях. Добиваются финансирования в полном объеме мероприятий по улучшению условий труда работников.

4.4.3. Принимают участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, в полной мере реализуют свои права при проведении специальной оценки условий труда, в том числе инициируют проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

4.4.4. Инициируют создание на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда в Организациях, обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов, содействуют организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

4.4.5. Защищают права и интересы работников по охране труда. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, отстаивают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания. Контролируют обеспечение работодателями и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляют интересы работников в отношениях с Фондом социального страхования Российской Федерации.

V. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости

5.1. Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в Организациях и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития дорожной отрасли.

5.2. Работодатели:

5.2.1. При участии представительных органов работников проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника в соответствии с профессиональными стандартами, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

5.2.2. При ликвидации хозяйствующего субъекта, или сокращении численности или штата работников предоставляют работникам в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

5.2.3. Создают условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказанию индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности, путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории Организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

5.2.4. Содействуют обеспечению занятости участников региональной программы по оказанию содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом.

5.2.5. Содействуют мобильности рабочей силы посредством создания условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации.

5.2.6. Представляют органам службы занятости сведения о применении в отношении Организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

5.2.7. Определяют для собственных нужд необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников.

5.2.8. Учитывают положения профессиональных стандартов при тарификации работ, разработке положений о структурных подразделениях и должностных инструкций, формировании требований к работникам.

5.2.9. Учитывают уровень профессиональной квалификации работников (в том числе подтвержденный свидетельствами о профессиональной квалификации, выданными сертифицированными центрами оценки квалификации) при установлении им разрядов (ступеней оплаты труда), установлении тарифных ставок (должностных окладов).

5.2.10. Формируют планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональных квалификаций работников Организаций в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций».

5.3. Профсоюзы:

5.3.1. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства в сфере занятости, предоставлением льгот, гарантий и компенсаций при высвобождении работников.

5.3.2. Препятствуют необоснованному и массовому применению срочных трудовых договоров, подмене увольнения по инициативе работодателя иными формами расторжения трудовых отношений.

5.3.3. Добиваются включения в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на:

- сохранение и увеличение числа рабочих мест;

- создание условий для поиска нового места работы работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Организации;

- обеспечение переподготовки высвобождаемых работников;

- предоставление дополнительных льгот и компенсаций работникам, увольняемым при ликвидации, сокращении численности или штата работников, вследствие реорганизации.

5.3.4. Оказывают членам профсоюзов безвозмездные услуги и консультации по вопросам труда, занятости, трудовых споров (конфликтов).

5.3.5. Сотрудничают с работодателями в решении задач профессионального развития персонала, повышения их квалификации, подготовки и переподготовки кадров по профессиям и специальностям, обеспечивая защиту прав работников.

5.3.6. Защищают социально-трудовые интересы участников программы оказания содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, реализуемой в Сахалинской области, являющихся членами профсоюза.

5.3.7. Сотрудничают с работодателями в решении задач по созданию условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации, в рамках функций первичных профсоюзных организаций.

5.3.8. Участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, обобщают предложения об актуализации ранее разработанных профессиональных стандартов.

5.3.9. Разъясняют работникам права, обязанности и возможности, связанные с внедрением системы профессиональных квалификаций, использованием инструментов независимой оценки квалификаций.

5.3.10. Содействуют внедрению профессиональных стандартов, отслеживают соблюдение прав работников в ходе соответствующих процедур.

5.4. Стороны Соглашения определили следующие критерии массового увольнения работников Организаций:

а) ликвидация Организации (прекращение деятельности работодателем - физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

для Организаций с численностью до 100 человек:

- 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 30 и более человек в течение 60 календарных дней;

для Организаций с численностью от 101 до 500 человек:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

для Организаций с численностью от 501 и более человек:

- 100 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 60 календарных дней.

5.5. Работодатели и Профсоюзы предусматривают в коллективном договоре для работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в случае сокращения численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатели:

6.1.1. Предоставляют работникам компенсационные выплаты, предусмотренные статьями 325 - 326 ТК РФ, в размерах не ниже установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.1.2. Обеспечивают оплату труда с применением районного коэффициента к заработной плате в размере, максимально действующем для данной местности:

- Курильский, Северо-Курильский и Южно-Курильский районы - 2,0;

- Ногликский, Охинский районы - 1,8;

- Александровск-Сахалинский, Анивский, Долинский, Корсаковский, Макаровский, Невельский, Поронайский, Смирныховский, Томаринский, Тымовский, Углегорский, Холмский районы, город Южно-Сахалинск - 1,6.

6.1.3. Обеспечивают выплату процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в указанных районах не менее 5 лет суммарно или непрерывно.

6.1.4. Разрабатывают и реализуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ.

Применяют обучающий модуль для информирования работников по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

6.2. Работодатели и профсоюзы:

6.2.1. Устанавливают в коллективных договорах или трудовых договорах 36-часовую рабочую неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, с условием, что заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2.2. Устанавливают в коллективных договорах дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также предусмотреть возможность профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VII. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами, а также соответствующими органами по труду.

VIII. Заключительные положения

8.1. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе, по взаимному согласию вносить дополнения и изменения, которые оформляются отдельным соглашением и являются его неотъемлемой частью.

8.2. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия в сфере социального партнерства разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в Организациях.

8.4. В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

