

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 регулирование социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в отрасли автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, на повышение эффективности работы в организациях предоставляющих услуги в транспортной сфере, а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Сахалинской областной организации профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в соответствии с Уставом Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства»;

- работодатели в лице их представителя – Союза работодателей Сахалинской области предоставляющих услуги в транспортной сфере в соответствии с его Уставом, действующим федеральным законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.3. Действие Соглашения.

Соглашение действует в отношении работодателей:

- являющихся членами отраслевого объединения работодателей;

- не являющихся членами отраслевого объединения работодателей, но уполномочивших данное объединение участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

- являющих членами других объединений работодателей в соответствии с соглашениями о присоединении к нормам настоящего Соглашения, которые подписаны Сторонами Соглашения и этим объединением работодателей;

- присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном законодательством.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в пункте 1.3 Соглашения.

1.4. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением. В случае реорганизации организации-работодателя выполнение обязательств по Соглашению возлагается на ее правопреемника.

1.5. 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.

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

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

II. Оплата труда

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

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с системами оплаты труда, действующими в Организациях.

Минимальная месячная тарифная ставка работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) устанавливается в размере 22 540 рублей (в редакции дополнительного соглашения № 2 от 17.12.2024, вступило в силу с 01.01.2025).

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

а) месячную тарифную ставку, оклад рабочих;

б) должностной оклад руководителей, специалистов и служащих;

в) выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. 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 или трудовым договором.

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

2.4. 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.

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

2.5.1. доплаты к месячным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

Минимальный размер повышенной оплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных за час работы;

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

в) 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;

2.5.2. 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.

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

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.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

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.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

3.4. В соответствии со статьей 104 ТК РФ в случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для учета рабочего времени отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть соблюдена продолжительность рабочего времени в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период может быть увеличен, но не более чем до одного года.

3.5. 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.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора Организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора Организации, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

3.6. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска (до трех дней) по следующим основаниям:

а) рождение ребенка;

б) регистрация брака;

в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Продолжительность, порядок, условия предоставления и размер оплаты дополнительных отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организациях.

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, действующих на территории Сахалинской области.

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 областного 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. Работодатели:

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

4.2.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в организациях, проводят системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

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 (является отдельным локальным нормативным актом Организации и не является приложением к коллективному договору).

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»).

4.2.3. Разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа).

4.2.4. Устанавливают нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании единых Типовых норм (или Типовых норм до 31.12.2024) с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.2.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного 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.

4.2.6. Обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, 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), за исключением государственных унитарных предприятий. Конкретный процент финансирования устанавливается коллективным договором.

4.2.7. Информируют работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Конкретные формы (способы) размещения работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, указываются в коллективном договоре.

4.2.8. Обеспечивают ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

4.2.9. 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.

4.2.10. Обеспечивают при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

4.2.11. Обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание работников, в этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое.

4.2.12. Обеспечивают расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

4.2.3. 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 и на условиях, определяемых коллективным договором.

4.2.14. 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.

4.2.15. 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.

Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, а также членам комитетов (комиссий) по охране труда для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое (в размере среднего заработка с надбавкой к заработной плате не менее 20 %) в течение рабочей смены свободное время, конкретная продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в неделю.

4.2.16. С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе разрабатывают и реализуют корпоративные программы по укреплению здоровья.

4.2.17. Принимают участие в ежегодном областном смотре-конкурсе по охране труда, а также организуют и проводят месячник охраны труда и Всемирный день охраны труда.

4.3. Профсоюзы:

4.3.1. 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.

Контролируют состояние условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Принимают участие в оценке профессиональных рисков, в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

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

4.3.3. 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.

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

4.3.5. 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.

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 отрасли.

5.2. Работодатели:

5.2.1. При участии первичных профсоюзных организаций или иных 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. Обеспечивают трудоустройство инвалидов, отдельных категорий молодежи, нуждающейся в социальной защите и испытывающей трудности в поиске работы, незанятых граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения Сахалинской области в целях поиска подходящей работы, на условиях возмещения затрат за счет средств областного бюджета.

5.2.5. Содействуют обеспечению занятости участников региональной [программы](consultantplus://offline/ref=0276CC3A6F3B183E40ED620805F0E632FB3C34197C93B67A9E9D8151310EDF8A45C8CBDAD74283934EAC98973A488AF6C6C5411305E217D8V1dDC) по оказанию содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом.

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

5.2.7. Представляют органам службы занятости сведения о применении в отношении данной 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»).

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

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

5.2.10. 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).

5.2.11. Формируют планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональных квалификаций работников Организаций в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=F3E8582795C22748CFA2DA38A89D1170260B35B3CCACF3F757F489E461416F8EBE85B378BEBB3724E73646D009c052X) 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](consultantplus://offline/ref=F5812BCCFFB03ACFB52F3BFEF6896066F057A3A8A10427B382111DA009806CA2533132FFB16133C117A008C69B04DD6A4F0AAE93E27B06082CdCC) 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 критерии массового увольнения работников Организации, при которых работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий:

а) ликвидацию 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:

5.5.1. 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](consultantplus://offline/ref=8CD755A41942959222C6F01F554A012BBDFFF4BAE63CBFF4D815824C3A9B08B88CF5919C279ADCE7D4AB69563CFB02C8FB2804CDF427s3sCE) - [326](consultantplus://offline/ref=8CD755A41942959222C6F01F554A012BBDFFF4BAE63CBFF4D815824C3A9B08B88CF5919C269FDDE887F1795275AD0ED5FA351ACCEA273CF6sBs3E) ТК РФ, в размерах не ниже установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работников и членов их семей устанавливаются коллективными договорами Организации, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Гарантии и компенсации, предусмотренные в настоящем пункте, предоставляются работнику только по основному месту работы.

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 реализовывают 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 или трудовых 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 предусматривают 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 Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей».

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

VIII. Заключительные положения

8.1. Стороны:

8.1.1. 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.

8.1.2. 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.

8.1.3. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях.

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

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









