

МИНИСТЕРСТВО
СТРОИТЕЛЬСТВА
САХАЛИНСКОЙ
ОБЛАСТИ

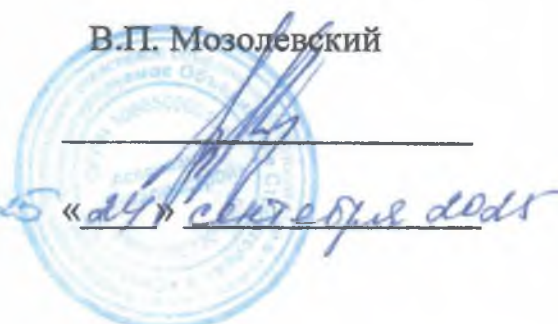
САХАЛИНСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ
СТРОИТЕЛЬСТВА И
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
СТРОИТЕЛЬНЫХ
МАТЕРИАЛОВ РФ

АССОЦИАЦИЯ
РЕГИОНАЛЬНОГО
ОТРАСЛЕВОГО
ОБЪЕДИНЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ
«САХАЛИНСКОЕ
САМОРЕГУЛИРУЕМОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ
СТРОИТЕЛЕЙ»

МИНИСТР

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ
ДИРЕКТОР



**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ
СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ САХАЛИНСКОЙ
ОБЛАСТИ НА 2025 – 2028 ГОДЫ**

г. Южно-Сахалинск
2025

I. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов на 2025-2028 годы (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 строительства и промышленности строительных материалов и распространяет действие на предприятия строительного комплекса и комплекса промышленности строительных материалов (далее - организации), а также на повышение эффективности работы в организациях соответствующих отраслей, а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников указанных отраслей.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя – Сахалинской областной организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (далее – Профсоюз строителей);

работодатели, в лице их представителей:

Ассоциации Региональное отраслевое объединение работодателей «Сахалинское Саморегулируемое Объединение Строителей» (далее – Ассоциация «Сахалинстрой»;

областной орган исполнительной власти Сахалинской области - министерство строительства Сахалинской области.

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;
- являющихся 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.

Соглашение действует в отношении отраслевого органа исполнительной власти, в пределах, взятых ими на себя обязательств.

1.4. Целями данного Соглашения являются:

- содействие трансформации строительной отрасли в Сахалинской области, поддержание социальной стабильности в строительных организациях и предприятиях промышленности строительных материалов Сахалинской области;

- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам строительных организаций и предприятий промышленности строительных материалов Сахалинской области;

- создание условий и механизмов, способствующих реализации норм трудового законодательства Российской Федерации в строительных организациях и предприятиях промышленности строительных материалов Сахалинской области с учётом государственных гарантий и компенсаций, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в полном объёме;

- повышение конкурентоспособности строительных организаций и предприятий промышленности строительных материалов Сахалинской области, поддержание добросовестной конкуренции, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы, повышение квалификации работающих;

- обеспечение интересов сторон в отрасли при формировании стоимости на строительные материалы, изыскательские, проектные и строительные работы, выполняемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Соглашение вступает в силу с «24» сентября 2025 года и действует по «23» сентября 2028 года.

1.9. Стороны настоящего Соглашения имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

II. Оплата труда

2.1. Системы оплаты труда, включая размеры месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации соответствующей отрасли.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с системами оплаты труда, действующими в организациях соответствующей отрасли.

2.2. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого в строительной отрасли при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в Сахалинской области, а также с учетом коэффициента инфляции и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов) согласно Приложения 1 к Соглашению.

2.3. Примерный расчет месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого в строительной отрасли приведен в Приложении 2 к Соглашению. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих последующих разрядов устанавливается в коллективных договорах на основании коэффициентов межотраслевых соотношений.

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

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

2.5. При использовании в организациях бестарифной системы оплаты труда работнику гарантируется выплата минимального размера оплаты труда, предусмотренного Соглашением.

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

2.7. Работодатели обязаны обеспечивать индексацию заработной платы работников в связи с индексом потребительских цен на товары и услуги, определенным Федеральной службой государственной статистики, не реже одного раза в год.

Сроки, порядок и размер индексации устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

2.8. При временном приостановлении работы организации по причинам экономического, технологического, технического и организационного характера работодатель вправе разрешить работникам не присутствовать на рабочем месте. Порядок применения данного пункта следует устанавливать в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка.

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

В локальных нормативных актах, либо коллективных договорах,

труда в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

При этом, работникам, условия труда которых, по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда установить не ниже 4% месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Рекомендуется устанавливать суточные в размере не менее суммы расходов на командировки за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и за её пределами, не подлежащих налогообложению в соответствии с законодательством РФ.

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

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

- по проезду (если имеют место);
- суточные (в зависимости от времени поездок);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

2.12. 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.

2.13. Работникам работодателей, в коллективных договорах, трудовых договорах и локальных нормативных актах рекомендуется устанавливать надбавку за вахтовый метод работы в размере 75 процентов месячной тарифной ставки (оклада).

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

2.15. Работодатели устанавливают премирование работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства.

2.16. Работодателям рекомендуется устанавливать надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство.

2.17. Работодателям рекомендуется ежегодно выплачивать работникам вознаграждение за выслугу лет.

2.18. Работодателям рекомендуется устанавливать доплату работникам за наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемые на работу в организацию на должности (профессии), предусмотренные штатным

расписанием, в размере не менее 10% месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

2.19. Формы и системы оплаты труда с указанием условий премирования и депремирования работников следует закреплять в коллективных договорах.

2.20. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах, установленных настоящим Соглашением.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях отрасли строительства и промышленности строительных материалов 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 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 коллективным договором.

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.

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

Допускается в соответствии со статьей 94 ТК РФ, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с вышеуказанной продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 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.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и (или) опасные условия труда, которая превышает минимальную продолжительность отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, порядок, условия и размеры которой устанавливаются коллективным договором.

3.5. Работодателям рекомендовано включать в коллективные договоры организаций помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, дополнительные оплачиваемые отпуска, либо отпуска без сохранения заработной платы.

3.6. Работодателям рекомендовано предусматривать дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в организации соответствующей отрасли. Продолжительность и порядок дополнительного оплачиваемого отпуска определить в коллективном договоре или в локальном нормативном акте организации, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

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. Осуществляют меры по недопущению необоснованного лишения работников гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

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. Министерство строительства 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 безопасных условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления.

4.3.2. 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. Внедряют в систему управления охраной труда организации Концепции «Vision Zero» («Нулевой травматизм»), которая предлагает семь «золотых правил», способствующих эффективному ее функционированию и снижению производственного травматизма.

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).

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

4.3.4. Устанавливают нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании единых Типовых норм 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).

4.3.5. 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.

4.3.6. 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

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.

4.3.7. Информировать 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.

4.3.8. 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.

4.3.9. 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.

4.3.10. 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.

4.3.11. 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.

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

4.3.13. 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.

4.3.14. 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 пенсионного и социального страхования РФ (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования) в установленном порядке.

4.3.15. 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.

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

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

4.4. 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, смывающими средствами, 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.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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 иницируют проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

4.4.4. Иницируют 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.

4.4.5. Защищают права и интересы работников по охране труда.

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 строительства и промышленности строительных материалов.

5.2. Министерство строительства Сахалинской области:

5.2.1. Участвует в осуществлении функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере строительства, в рамках имеющихся полномочий.

5.2.2. Оказывает содействие органам местного самоуправления при проведении работ по строительству на территории муниципального образования.

5.2.3. Содействует укреплению и развитию отраслевой системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению, реализации и контролю выполнения Соглашения.

5.2.4. Проводит отраслевую социальную политику с участием Профсоюза по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда.

5.2.5. Обеспечивает участие представителей профсоюза и работодателей в работе заседаний коллегий, совещаниях, межведомственных комиссий, в проведении конкурсов на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии, организации и проведении профессионального праздника «День строителя», представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и др.

5.2.6. Осуществляет мероприятия плана по снижению производственного травматизма в сфере строительства на соответствующий период.

5.3. Работодатели:

5.3.1. 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

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

5.3.5. 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.

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

5.3.7. Содействуют мобильности рабочей силы посредством создания условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других

муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации.

5.3.8. 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»).

5.3.9. Обязуются в целях привлечения и закрепления кадров в организациях заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для организаций специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока.

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

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

5.3.12. 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).

5.3.13. Участвуют в проведении отраслевых обзоров рынка труда, по мере необходимости формируют предложения по разработке (актуализации) профессиональных стандартов, оказывают содействие деятельности Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации.

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

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, результатов инженерных изысканий, результатов инженерных обследований строительных конструкций объектов, проектной и рабочей документации, строительных и ремонтных работ, росту прибыли, которые являются факторами, влияющими на размер заработной платы и выплат социального характера.

5.4.2. Соблюдать требования охраны труда.

5.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.4.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, средствам труда, строительным материалам, изделиям и конструкциям.

5.5. Профсоюзы:

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

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

5.5.3. 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.

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

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

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

5.5.7. 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.

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

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

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

5.6. Сообщают в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения мероприятий в связи с массовым увольнением сотрудников.

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

К данным критериям относятся:

1) ликвидация организации (прекращение деятельности работодателем – физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращение численности или штата работников организации в 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 организации 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;

- 250 и более человек в течение 60 календарных дней.

При наличии данных критериев 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.

При массовых увольнениях работодатели совместно с соответствующими профсоюзными организациями разрабатывают комплекс мер, направленных на снижение уровня безработицы в отрасли или в регионе, которые в том числе могут включать:

- подготовку и дополнительное образование работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий;

- оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;

- перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

- приватизация предприятий;

- другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри организации и т.д.).

5.7. Работодатели и Профсоюзы:

5.7.1. 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.

5.7.2. Разрабатывают меры материальной и моральной поддержки ветеранов труда и работников, проработавших у работодателя длительное время, в том числе привлечение их в качестве наставников на платной основе на неполный рабочий день.

5.7.3. Разрабатывают меры по предоставлению гарантий работникам после увольнения, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) в части сохранения очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможности пользоваться лечебными учреждениями, а детям уволенных работников - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации, если такие возможности имеются у работодателя.

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. Обеспечивают льготами, гарантиями и компенсациями работников в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в организациях:

а) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – не менее 5750 (пяти тысяч семисот пятидесяти) рублей. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о регистрации брака, при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение 3-х месяцев с момента регистрации брака;

б) при рождении ребенка – в размере не менее 7050 (семи тысяч пятидесяти) рублей. В случае рождения / усыновления 2-х и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка. В случае если оба родителя являются работниками организации, материальная помощь по данному основанию предоставляется одному из них. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления работодателю свидетельства о рождении ребенка не позднее 3-х месяцев с момента рождения ребенка;

в) семье работника в связи со смертью работника организации – в размере не менее 8450 (восемь тысяч четыреста пятьдесят) рублей.

6.1.5. Устанавливают 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.

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

VII. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций

7.1. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций и их членов закреплены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и, в частности, предусматривают следующие обязанности работодателей:

- содействовать деятельности выборных профсоюзных органов в организациях любой организационно-правовой формы;

- безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно предоставлять в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

- предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им помещения, пригодные и предназначенные для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

- обеспечить работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам организации в соответствии с коллективным договором;

- обеспечить в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором участие работников и представителей профсоюза в управлении организацией;

- обеспечить членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, условия для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также в работе выборных органов предприятия.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени их участия в указанных мероприятиях за счет средств работодателя определяются коллективным договором или локальными актами организации;

- обеспечить возможность участия представителей профсоюзных органов в работе общих собраний (конференций) трудового коллектива по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, 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.

7.2. В случаях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, работодатели перечисляют на расчетные счета первичной профсоюзной организации денежные средства для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда.

Работодатели по возможности распространяют на работников, занятых на объектах соцкультбыта (клубы, стадионы, профилактории, спорткомплексы и др.), финансируемых полностью или частично профсоюзными организациями, социально-трудовые льготы и все виды материального стимулирования труда, предусмотренные коллективным договором в отношении работников данной организации.

7.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

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.

7.5. При возбуждении судом дела о банкротстве работодатель обязан незамедлительно перечислить удержанные из заработной платы работников

членские профсоюзные взносы на счет соответствующей профсоюзной организации.

Если при осуществлении процедуры банкротства уплату членских взносов профсоюзной организации произвести невозможно, работодатель обязан вернуть работникам удержанные, но не уплаченные соответствующей профсоюзной организации членские взносы.

7.6. Работодатели гарантируют при смене собственника организации или ее реорганизации осуществление полномочий выборного профсоюзного органа до его переизбрания.

Продолжение полномочий подтверждается протоколом профсоюзного собрания (конференции).

VIII. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. 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».

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

IX. Заключительные положения

9.1. Стороны:

9.1.1. 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.

9.1.2. 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 (с учетом ограничений, предусмотренных ОТС).

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

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

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

Приложение 1
к Отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
строительных материалов

КОЭФФИЦИЕНТЫ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ СООТНОШЕНИЙ

N п/п	рабочие 1 разряда, занятые	межотраслевой коэффициент
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	1,83
	II группа ставок	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. в организациях по добыче и обогащению асбеста и графита:	
10.1 на подземных работах	1,75
10.2 на открытых горных работах	1,33
11. на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1,15
12. в организациях других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекльной и фарфорофаянсовой промышленности	1,0

Приложение 2
к Отраслевому соглашению
по строительству и промышленности
строительных материалов

**ПРИМЕРНЫЙ РАСЧЕТ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧЕГО 1 РАЗРЯДА
СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Минимальный размер среднемесячной тарифной ставки рабочего 1 разряда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{МРМТС} = \text{ПМ} \times \text{МК} \times \text{КИ} \times \text{К}_{\text{инф}},$$

где:

МРМТС - минимальный размер среднемесячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов,

ПМ - прожиточный минимум для трудоспособного населения, официально установленный в Сахалинской области,

МК - межотраслевой коэффициент, указанный в приложении 1 к Соглашению,

КИ - коэффициент индексации в размере 1,2, установленный отраслевым соглашением;

$\text{К}_{\text{инф}}$ - коэффициент инфляции, публикуемый Федеральной службой государственной статистики.