

<p>МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ</p> <p>МИНИСТР</p>	<p>РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ «СОЮЗ СТРОИТЕЛЕЙ САХАЛИНА И КУРИЛ»</p> <p>ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР</p>	<p>САХАЛИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РФ</p> <p>ПРЕДСЕДАТЕЛЬ</p>
--	---	---

Т.Г. Стаценко

В.Д.Варламов

В.А.Лапанский

«22» апреля 2020 года

«22» апреля 2020 года

«22» апреля 2020 года

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ
МАТЕРИАЛОВ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2020 - 2023 ГОДЫ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Сахалинской области на 2020 – 2023 годы (далее - Соглашение) является правовым актом, заключенным на региональном уровне между полномочными представителями работодателей и работников и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций и предприятий строительства и промышленности строительных материалов Сахалинской области

1.2. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.3. 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 представителя, Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз Строителей Сахалина и Курил» (далее – РООР «СССК»);
- Министерство строительства Сахалинской области (далее – Министерство).

1.4. Соглашение является составной частью коллективно – договорного процесса в отраслевой системе социального партнерства и служит основой для заключаемых по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей строительной отрасли.

1.5. Целями данного Соглашения являются:

- содействие реформированию строительной отрасли в Сахалинской области, поддержание социальной стабильности в строительных организациях и предприятиях промышленности строительных материалов изделий и конструкций Сахалинской области.
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам строительных организаций и предприятий промышленности строительных материалов изделий и конструкций Сахалинской области;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации норм трудового законодательства Российской Федерации в строительных организациях и предприятиях промышленности строительных материалов изделий и конструкций 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, изделий и конструкций 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, изделия, конструкции, изыскательские, проектные и строительные работы, выполняемые организациями, осуществляющими регулирующую деятельность.

1.6. Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами РООР «СССК», заключившего Соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее Соглашение;
- работодателей, не являющихся членами РООР «СССК», заключившего Соглашение, которые уполномочили указанный РООР «СССК» от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;
- органов государственной власти и органов местного самоуправления, в пределах взятых на себя обязательств;
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие настоящего Соглашения;
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, в случае наделения полномочиями, соответствующие органы профсоюза на их представительство (ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В соответствии со ст. 48 ТК РФ и Законом Сахалинской области от 30.06.2006 № 67-ЗО «О системе социального партнерства в Сахалинской области» работодатели, осуществляющие деятельность в строительной отрасли, которые в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению или в течение 30 календарных дней со дня государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя не представили в агентство по труду и занятости населения Сахалинской области мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, либо иными представителями работников.

1.7. Изменение и дополнение Соглашения производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения соглашения.

1.8. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Сахалинской области в сфере трудовых отношений соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учётом вновь принятых правовых норм.

1.9. Коллективные договоры и нормы локальных нормативных актов в организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

1.10. Коллективные договоры, заключаемые в организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Сахалинской области, соглашениями, действующими на территории области, настоящим Соглашением.

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

1.12. Прекращение членства в РООР «СССК» не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

1.13. Работодатель, вступивший в РООР «СССК» в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением.

1.14. В случае реорганизации организации-работодателя выполнение обязательств по настоящему Соглашению возлагается на ее правопреемника.

1.15. Соглашение вступает в силу момента подписания и действует три календарных года.

1.16. Стороны настоящего Соглашения имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

II. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатели обязуются:

2.1.1. В случае приостановки работы работниками в связи с задержкой выплаты заработной платы сохранять на этот период за работниками средний заработок;

2.1.2. В ходе проведения процедур приватизации, банкротства или ликвидации организации разрабатывать комплекс мер, позволяющих обеспечить сохранение за работниками прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством, в том числе права на своевременную выплату заработной платы;

2.1.3. Предусматривать в коллективных договорах гарантии работнику по уплате и предоставлению работодателем информации об исчисленных, удержанных и перечисленных им дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц, а также о взносах работодателя, уплаченных за счет собственных средств, в случае их уплаты в пользу работников.

2.1.4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

2.1.5. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы в размерах согласованных данным Соглашением, с учётом компенсации установленных государством гарантий в соответствии с нормами ТК РФ;
- повышение уровня реальной заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- здоровых и безопасных условий труда, а также приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;
- занятости работников;
- условий для выполнения работниками норм выработки;

-
- повышения квалификации и профессионального роста работников;
 - корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.1.6. При заключении, изменении настоящего Соглашения, иных соглашений в сфере социально-трудовых отношений уведомить работников о заключении и содержании соглашений (в т.ч. об условиях труда, на рабочем месте, гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях при увольнении и т.д.).

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

2.1.8. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель, Министерство и Профсоюз строителей или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

2.1.9. Работодатели проявляют инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора (при его отсутствии) в течение 3-х месяцев с момента регистрации настоящего Соглашения.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. 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.

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

2.2.3. Соблюдать требования охраны труда.

2.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

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

2.3. Сахалинская областная организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации обязуется:

2.3.1. Осуществлять в порядке, установленном законодательством, в соответствии со ст. 370 ТК РФ общественный контроль над состоянием охраны труда в строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов, осуществлением работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализа и устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, предотвращению аварий на опасных производственных объектах.

2.3.2. Участвовать в проведении конкурсов по улучшению условий труда в организациях. Совместно с первичными организациями Профсоюза строителей и работодателями организует проведение областного отраслевого конкурса на лучший коллективный договор организации.

2.3.3. Участвовать в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

2.3.4. Оказывать консультационную помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах, предоставлять членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам, оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств.

2.3.5. Организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов.

2.3.6. Осуществлять контроль над соблюдением первичными профсоюзными организациями требований настоящего Соглашения.

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

2.3.8. Доводить до РООР «СССК» поступившую от первичных профсоюзных организаций информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.3.9. Координировать взаимодействие первичных профсоюзных организаций с работодателями - членами РООР «СССК» при подготовке ими совместных отчетов о соблюдении требований настоящего Соглашения.

2.3.10. В целях профилактики производственного травматизма осуществлять информационную работу (пропаганду) в области охраны труда путем распространения актуальной информации по вопросам охраны труда среди организаций строительной отрасли, а также принимать участие в реализации региональных программ по улучшению условий и охраны труда.

2.4. Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз Строителей Сахалина и Курил» обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателями (строительными, изыскательскими, проектными организациями и организациями, осуществляющими производство строительных материалов, изделий и конструкций) - членами РООР «СССК» требований настоящего Соглашения.

В этих целях РООР «СССК» ежегодно не позднее 01 октября отчетного года рассылает указанным лицам по электронной почте соответствующие запросы и не позднее 01 февраля следующего года обобщает полученную от них информацию.

Не реже одного раза в год заслушивать отчеты работодателей, а также индивидуальных предпринимателей - членов РООР «СССК» о соблюдении их членами требований настоящего Соглашения.

2.4.2. Доводить до Профсоюза строителей имеющуюся у него информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.4.3. Направлять представителя для согласования с Профсоюзом строителей позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительную отрасль и отрасль производства строительных материалов, изделий и конструкций.

2.4.4. Рекомендовать строительным, изыскательским, проектным организациям и организациям, осуществляющим производство строительных материалов изделий и конструкций, являющимися членами РООР «СССК», разработать с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа организации поэтапный план реализации мер по повышению уровня и качества социальных гарантий работникам.

2.4.5. Способствовать распространению передового опыта организаций в области безопасности и охраны труда и реализации мероприятий плана по снижению производственного травматизма в сфере строительства на период 2019-2024 годы на территории Сахалинской области

2.5. Министерство строительства Сахалинской области обязуется:

2.5.1. Участвовать в осуществлении функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере строительства, выработке и реализации государственной политики и нормативно-правового регулирования в области долевого строительства многоквартирных домов и (или) иных объектов недвижимости на территории Сахалинской области.

2.5.2. Оказывать необходимое содействие органам местного самоуправления при проведении работ по строительству на территории муниципального образования.

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

2.5.4. Вырабатывать и реализовывать региональную политику и нормативно-правовое регулирование в сфере ценообразования в части формирования затрат на оплату труда с учетом положений настоящего Соглашения.

2.5.5. Проводить отраслевую социальную политику с участием Профсоюза строителей и РООР «СССК» по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда.

2.5.6. Обеспечивать 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.

2.5.7. Осуществлять мероприятия плана по снижению производственного травматизма в сфере строительства на период 2019-2024 годы на территории Сахалинской области

2.6. Общие обязанности Министерства строительства Сахалинской области, Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз Строителей Сахалина и Курил», Сахалинской областной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ.

2.6.1. В целях реализации Соглашения и создания условий для увеличения конкурентоспособности предприятий строительной отрасли Сахалинской области, участвующих в закупках обеспечения государственных и муниципальных нужд Стороны выступают с инициативой к Правительству Сахалинской области:

- о разработке региональной программы поддержки строительной отрасли Сахалинской области;
- о внесении изменений в нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения между работодателями и лицами, работающими и проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- о внесении изменений в Федеральный закон от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в целях предоставления организациям строительной отрасли, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, преимуществ при осуществлении закупок.

2.6.2. В целях подготовки отчетности об исполнении, реализации настоящего Соглашения на уровнях организаций и предприятий отрасли устанавливаются следующие сроки заключения коллективных договоров и соглашений:

- на региональном уровне: ноябрь – январь;
- на уровне организации: декабрь - февраль.

III. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

3.1. С 01.01.2020 минимальный размер месячной тарифной ставки (далее - МРМТС) рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается в размере 22196 руб.

Таблица №1

№	Рабочие 1 разряда, занятые:	Межотраслевой коэффициент по отношению к тарифной ставке на СМР
1.	на строительном-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.	в организациях по добыче и переработке нерудных строительных материалов:	
6.1	- на подземных работах	1,50
6.2	- на открытых горных работах, работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на переработке нерудных материалов	1,16
7.	на работах на поверхности действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников, на обогащении	1.15
8.	в организациях других отраслей промышленности строительных материалов	1.0

3.2. МРМТС рабочих последующих разрядов, занятых в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, устанавливается в коллективных договорах на основании нижеприведенных межразрядных тарифных коэффициентов по 8-разрядной сетке (таблица №2).

Таблица №2

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

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

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

3.4. В организациях, применяющих тарифные ставки других отраслей, а также во вспомогательных производствах минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда должна быть не ниже 80% от МРМТС рабочего 1 разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, установленного в п. 3.1. настоящего Соглашения.

Таким образом, МРМТС рабочего, занятого в организации, применяющей тарифные ставки других отраслей, либо занятого во вспомогательном производстве, рассчитывается по следующей формуле:

$МРМТС(2) = 4 / 5 \times МРМТС$, где:

МРМТС (2) - МРМТС рабочего 1 разряда, занятого в организации, применяющей ставки других отраслей, либо занятого во вспомогательном производстве без учета государственных гарантий;

МРМТС - МРМТС рабочего 1 разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, установленный в п. 3.1. настоящего Соглашения.

3.5. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке рабочих должна составлять не менее 65%, без учета надбавок и доплат при условии выполнения норм труда.

3.6. Выплаты работникам организаций, использующих бестарифную систему оплаты труда, производятся по правилам, предусмотренным коллективным договором, и могут, в том числе, учитывать коэффициенты трудового участия, сводные коэффициенты распределения и т.д.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

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

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

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

Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Суточные за подвижной характер работы рекомендуется исчислять в размере 10% месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.9. 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:

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

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

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

3.10. При временном приостановлении работы организации по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера работодатель вправе разрешить работникам не присутствовать на рабочем месте, в порядке, предусмотренном коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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.

3.12. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме рекомендуется устанавливать в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену.

3.13. Работодателям рекомендуется ежегодно выплачивать работникам вознаграждение за выслугу лет в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 0,6;

- II - от 3 до 5 лет - 0,8;

- II - от 5 до 10 лет - 1,0;

- II - от 10 до 15 лет - 1,2;

- II - свыше 15 лет - 1,5 месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.14. Работникам, за исключением работников, получающих месячную тарифную ставку (должностной оклад), за праздничные нерабочие дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за праздничные нерабочие дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

3.15. Системы оплаты труда, включая размеры месячных тарифных ставок (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.16. Оплата на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.17. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.18. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями Соглашения.

3.19. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.20. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника в виде расчетного листа:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.21. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.22. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

3.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При этом он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.24. В случаях, когда у организации отсутствуют финансовые возможности для выполнения условий настоящего Соглашения, связанных с оплатой труда работников, работодателю совместно с профсоюзной организацией рекомендуется разработать поэтапный план реализации Соглашения, который следует закрепить в коллективном договоре.

Информация о такой организации и наличии плана должна быть доведена до сторон Соглашения.

3.25. Дополнительно при формировании объема средств на содержание персонала учитываются следующие расходы:

3.25.1. Средства необходимые для обеспечения государственных гарантий и компенсаций для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (районный коэффициент, процентные надбавки, дополнительные отпуска, проезд в отпуск и др.);

3.25.2. Прочие выплаты, производимые за счет средств, учитываемых в расходах на оплату труда в соответствии с действующим законодательством РФ (очередные отпуска, питание, проживание и др.).

МРМТС рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли на территории Сахалинской области с учетом государственных гарантий и компенсаций, и других доплат и надбавок.

Таблица №3

Наименование затрат	МРМТС	Юг. Центр Сахалина	Север Сахалина	Курильские острова
Общий коэффициент к МРМТС	1	2.63	2.92	3.51
В том числе, государственные гарантии и компенсации согласно трудовому законодательству:				
-районный коэффициент	-	0.6	0.8	1.0
-процентная надбавка к заработной плате	-	0.5	0.5	0.7
- компенсации	-	0.15	0.17	0.21
	-	0.38	0.45	0.6

-другие доплаты и надбавки, согласно п.п.3.7-3.9, 3.11-3.14 настоящего соглашения				
МРМТС рабочего I разряда	22196	58375	64 812	77910

IV. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости

4.1. Работодателям проводить в организации политику, основанную на принципах поддержания высокого уровня квалификации работников, повышения результативности и эффективности их деятельности, использования механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности организации.

4.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

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

4.4. Работодатели обязуются:

4.4.1. 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.

4.4.2. Создавать 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.

4.4.3. Обеспечивать 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.

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

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

4.4.6. Предоставлять 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»).

4.4.7. 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.

4.4.8. Учитывать положения профессиональных стандартов при тарификации работ, разработке положений о структурных подразделениях и должностных (производственных) инструкций, формировании требований к работникам.

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

4.4.10. Участвовать 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.

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

4.5. Профсоюзные организации:

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

4.5.2. 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.

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

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

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

4.5.6. 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.

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

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

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

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

4.6. Работодатели должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы организации, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего работника или работников.

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

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

К ним относятся:

4.8.1. ликвидация организации (прекращение деятельности работодателем - физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

4.8.2. 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 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.

4.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан:

- одновременно с предупреждением о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до увольнения предложить работнику перевод на другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации, опыту работы и состоянию здоровья работника (в т.ч. вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу);
- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ;
- предоставить работнику в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы;
- в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий работодатель обязан:

- представить профсоюзной организации информацию о предполагаемом количестве и категориях (профессиях, должностях, поле, возрасте, семейном положении) увольняемых работников;
- представить профсоюзной организации проект мероприятий по содействию занятости увольняемых работников с указанием размера средств, которые работодатель готов выделить на проведение таких мероприятий.

4.10. 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.).

4.11. Устанавливать в коллективных договорах 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.

4.12. Рекомендовать работодателям разработать 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.

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

4.14. Министерство создает условие для устойчивого развития Сахалинских производителей и поставщиков строительных материалов путем предоставления финансовых мер государственной поддержки.

4.15. Министерство оказывает содействие в вопросе внесения изменений Министерством образования и науки РФ в Образовательные стандарты в сфере строительства.

4.16. Министерство проводит кадровую политику, направленную на повышение эффективности работы в соответствующей отрасли.

V. Охрана труда

5.1. Стороны соглашения обязуются:

5.1.1. Обеспечивать, 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.

5.1.2. Проводить анализ и оценку состояния условий и охраны труда в организациях, разрабатывать меры по их улучшению.

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

5.1.4. Разрабатывать и реализовывать систему материального и морального поощрения работников за снижение производственного травматизма, безаварийную работу, улучшение условий и охраны труда.

5.2. Работодатели обязуются:

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

5.2.2. Обеспечивать 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 представителей работников «Положение о системе управления охраной труда в организации».

5.2.3. С учетом своего финансово-экономического положения устанавливать 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 (для бюджетных учреждений и предприятий - за счет внебюджетных средств).

5.2.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Устанавливать 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 (для бюджетных учреждений и предприятий - за счет внебюджетных средств).

Информировать 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 (указать методы и способы информирования).

5.2.6. Организовывать 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.

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

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

5.2.9. Проводить 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»).

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

5.2.11. Обеспечивать 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.

5.2.12. В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний использовать 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.

5.2.14. Обеспечивать 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). Обеспечивать их финансирование в необходимом объеме, но не ниже 0,3 % от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, предоставление услуг)

5.2.15. Создавать 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.

Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам профсоюза 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.

5.2.16. Принимать участие в ежегодном областном смотре-конкурсе по охране труда.

5.2.17. Исходя финансово-экономического положения внедрять передовой опыт организаций в обеспечении безопасных условий труда.

5.2.18. Реализовывать мероприятия, способствующие повышению уровня культуры безопасного труда и мотивированию работников к соблюдению требований охраны труда.

5.3. Профсоюзы обязуются:

5.3.2. Контролировать 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.

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

5.3.4. Принимать 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.

5.3.5. Инициировать 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.

5.3.7. Защищать 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.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка разработанного в соответствии с ТК РФ.

6.2. 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.

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

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

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

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

При этом ненормированный рабочий день в организациях может применяться:

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

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективными договорами.

VII. Гарантии и компенсации

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

Работодатели, в соответствии с Соглашением:

- обеспечивают условия для прохождения работниками диспансеризации, осуществляемой в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения» и государственной программы Сахалинской области «Развитие здравоохранения в Сахалинской области на 2014 - 2020 годы», направленных на формирование у населения Сахалинской области мотивации для ведения здорового образа жизни, а также обеспечение приоритета профилактики в сфере охраны здоровья;
- обеспечивают пенсионные права работников в условиях внедрения персонифицированного учета, включения в коллективные договоры (соглашения) обязательств, связанных с организацией этого учета, своевременным и обоснованным представлением в Отделения ПФР по Сахалинской области полных сведений о застрахованных лицах, а также своевременное перечисление страховых взносов;
- не допускают подмены трудовых отношений гражданско – правовыми;
- разрабатывают и реализуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ, а также 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.

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

- единовременную денежную компенсацию в размере 1 (одного) миллиона рублей семье погибшего (супруге (супругу), детям, родителям в равных долях);
- единовременную денежную компенсацию в размере годового заработка, погибшего за календарный год, предшествующий году гибели работника, на каждого иждивенца работника.

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

- инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 75% годового заработка;
- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 50% годового заработка;

- инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 30% годового заработка.

7.4. Ежемесячная доплата к трудовой пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемой нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, состоявшим на его иждивении (при смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания), и ежемесячная доплата к трудовой пенсии по инвалидности, выплачиваемой неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания), определяются коллективными договорами, но не могут составлять менее размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на текущий год.

Ежемесячные доплаты устанавливаются на срок выплаты соответствующих пенсий, определяемый в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

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

- страховать жизнь и здоровье работников на случай причинения вреда их жизни, здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- оказывать работникам материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- компенсировать работникам частичную или полную оплату коммунальных услуг и оплату жилья по договору социального найма;

- компенсировать работникам и членам их семей расходы на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

- финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников организации;

- одновременно оказывать материальную помощь работникам за многолетний и добросовестный труд в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности в следующих размерах:

- при стаже работы в отрасли 10 лет - месячный заработок;

- II - 10 - 15 лет - 2-х месячный заработок;

- II - 15 - 20 лет - 3-х месячный заработок;

- II - 20 - 25 лет - 4-х месячный заработок;

- II - 25 - 30 лет - 5-ти месячный заработок;

- II - свыше 30 лет - 6-ти месячный заработок;

- сохранять право пользования лечебными учреждениями работодателя для граждан, уволенных из организации в связи с выходом на пенсию, на равных с работающими в данной организации, если такие возможности имеются у работодателя.

VIII. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.1. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации, указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативно - правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативно - правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

8.2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

8.3. Работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории Сахалинской области, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности (за исключением федеральной) 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.

8.4. Лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

8.4.1. Процентные надбавки начисляются на заработок (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет) в следующих размерах:

- в районах Сахалинской области относящихся к «остальным» районам Крайнего Севера (п. «б» ст. 16 Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами») - 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки - 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80% заработка;
- в районах Сахалинской области приравненных к районам Крайнего Севера (п. «в» ст. 16 Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими

нормативными актами») - 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка.

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

8.5. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных ч. 1 и ч. 2 ст. 318 ТК РФ, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

8.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

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

8.7. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

8.8. Лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются компенсационные выплаты, предусмотренные статьями 325 - 325б ТК РФ, в размерах не ниже установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

8.9. Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, регулируются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

IX. Особенности условий труда отдельных категорий работников

9.1. Труд женщин.

9.1.1. В целях создания благоприятных условий труда работающих женщин работодателям рекомендуется:

- ежемесячно выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, дополнительное социальное пособие в размере не менее одного минимального размера оплаты труда до достижения ребенком возраста полутора лет;
- выплачивать беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда;
- предоставлять женщинам в течение года один дополнительный оплачиваемый день отдыха для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

9.1.2. На условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, работодателям рекомендуется:

- предусматривать меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в т.ч. снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;
- представлять женщинам-работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам;
- предоставлять женщинам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы накануне праздничных нерабочих дней;
- устанавливать дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также возможности профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.2. Труд молодых работников.

9.2.1. Молодыми работниками являются специалисты и рабочие в возрасте до 35 лет.

9.2.2. Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых работников, направляемых в данную организацию в соответствии с заявкой (договором) организации о подготовке образовательным учреждением работников определенной профессии, специальности, квалификации;
- принимают участие в договорных отношениях с организациями среднего и высшего профессионального образования по подготовке молодых специалистов, обеспечивают им прохождение производственной практики и последующее трудоустройство.

В целях закрепления работников на производстве оказывают материальную поддержку молодым специалистам в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами;

-
- проводят работу по закреплению на производстве молодых специалистов, используя институт шефства-наставничества;
 - участвуют в организации и финансировании проведения общественных работ, временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование, ищущих работу впервые.

9.2.3. Работодатели обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по профилю работы организации, а также для лиц, возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву.

9.2.4. Работодателям рекомендуется:

- с учетом мнения профсоюзного органа устанавливать работникам в возрасте до 18 лет и молодым работникам, поступившим на работу после окончания образовательных учреждений начального профессионального образования или прошедшим профессиональное обучение на производстве, пониженные нормы выработки;
- производить оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы на уровне оплаты труда совершеннолетних работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы при условии закрепления указанных гарантий в коллективном договоре;
- на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, предоставлять материальную помощь молодым работникам при вступлении в брак и рождении ребенка;
- содействовать созданию в организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

Х. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. 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.

10.4. 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.

10.5. 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.

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

Продолжение полномочий подтверждается протоколом профсоюзного собрания (конференции).

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль над выполнением настоящего Соглашения осуществляется работниками, работодателями, их представителями (Профсоюз строителей и РООР "СССК"), соответствующими органами по труду.

11.2. Профсоюз строителей и РООР "СССК" в месячный срок после заключения настоящего Соглашения (подписания и проведения уведомительной регистрации в агентстве по труду и занятости населения Сахалинской области) назначают ответственных работников для взаимодействия, осуществления контроля, сбора и подготовки информации о ходе выполнения настоящего Соглашения.

Организацию контроля над выполнением настоящего Соглашения в части, предусмотренной п.п. 2.3 - 2.4 настоящего Соглашения, осуществляют руководители Профсоюза строителей и РООР "СССК".

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

11.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.5. Выполнение условий настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов управления Профсоюза строителей, РООР «СССК», представителей Министерства строительства и Агентства по труду и занятости населения Сахалинской области совместно с заинтересованными организациями по итогам за год (февраль - март года, следующего за отчетным).

При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения Профсоюз строителей и РООР «СССК» обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации и разработать комплекс мер по реализации Соглашения.

11.6. Довести данное Соглашение до органов местного самоуправления муниципальных образований, предприятий строительного комплекса, профсоюзных комитетов организаций, для чего опубликовать текст настоящего Соглашения в газете «Губернские ведомости» и поместить его на официальных сайтах всех сторон, подписавших данное Соглашение.