

Региональное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Сахалинской области на 2023-2026 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Сахалинской области на 2023 – 2026 годы (далее - Соглашение) является правовым актом, заключенным на региональном уровне между полномочными представителями:

- инвесторов, застройщиков, государственных, муниципальных и иных заказчиков, иницирующих и/или финансирующих реализацию проектов объектов капитального строительства на территории Сахалинской области, которые нанимают по договорам подряда организации (подрядчиков) для реализации этих проектов – **контролирующие работодатели**;
- организаций (юридических лиц и ИП), которых нанимают контролирующие работодатели для выполнения изысканий, архитектурно-строительного проектирования, строительства, реконструкции, капитального ремонта, сноса объектов капитального строительства - **зависимых работодателей**;
- **работодателей** предприятий промышленности строительных материалов;
- **работников**.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. **работники**, в лице их представителя, **руководителя (председателя)** Сахалинской областной организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (далее - **Профсоюз строителей**);

1.2.2. **работодатели**^{*1}:

1.2.2.1. **контролирующие работодатели**^{**2} (**работодатели высшего уровня**), в лице их представителей:

- **региональный государственный заказчик** – Правительство Сахалинской области, которое через исполнительные органы Правительства, через подотчётные унитарные, казённые предприятия или учреждения, **выполняющих функции**

¹ *Международный стандарт ISO 10845-1:2010 (пункт 3.17 раздела 3)

² **Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 656н (пункт 1 раздела 1)

технических заказчиков, (от имени контролирующего регионального государственного работодателя - государственного заказчика), заключают подрядные договора (контракты) с **подрядчиками - зависимыми работодателями - нанимают их** на выполнение работ по **изысканиям, архитектурно-строительному проектированию, строительству, реконструкции, капитального ремонта, сноса объектов капитального строительства**;

- **муниципальные заказчики - администрации муниципальных образований**, которые сами, или через их подотчётные унитарные, казённые предприятия или учреждения, выполняющих **функции технических заказчиков**, (от имени контролирующих муниципальных работодателей - муниципальных заказчиков, подписывают подрядные договора (контракты) с **подрядчиками - зависимыми работодателями - нанимают их** на выполнение работ по **изысканиям, архитектурно-строительному проектированию, строительству, реконструкции, капитального ремонта, сноса объектов капитального строительства**;
- **коммерческие самостоятельные заказчики**, которые самостоятельно или через другие юридические лица, выполняющих функции технических заказчиков, заключают подрядные договора с **подрядчиками - зависимыми работодателями - нанимают их** на реализацию их коммерческих проектов строительства объектов капитального строительства;
- **заказчики - юридические лица, в уставных (складочных) капиталах которых, доля публично-правовых образований составляют более 50%**, которые заключают подрядные договора с **подрядчиками - зависимыми работодателями - нанимают их** на реализацию их проектов строительства объектов капитального строительства;
- **генеральные подрядчики**, заключившие субподрядные договора с **субподрядчиками - зависимыми работодателями**, на выполнение части работ или на оказание услуг по подписанному с заказчиками - контролирующими работодателями подрячному договору;

1.2.2.2. **региональные отраслевые объединения работодателей, представляющие лиц**, выполняющих работы по **строительству, реконструкции, капитальному ремонту, сносу объектов капитального строительства (зависимых работодателей**)**, в лице их представителей:

-
- Ассоциация «Региональное отраслевое объединение работодателей «Сахалинское Саморегулируемое Объединения Строителей» (далее - **Ассоциация «Сахалинстрой»**);
 - Ассоциация «Региональное отраслевое объединение работодателей – Саморегулируемая организация в области строительства «СпецСтройРеконструкция» (далее - **Ассоциация «СпецСтройРеконструкция»**);

1.2.2.3. организации субподрядных организаций - строителей, и организаций изыскателей и проектировщиков (зависимые работодатели**), в лице их представителей, не являющимися членами упомянутых Региональных объединений работодателей.

1.2.2.4. **самостоятельные организации и/или предприятия промышленности строительных материалов (работодатели)**, в лице их представителей, не являющимися членами упомянутых Региональных объединений работодателей.

1.3. **Соглашение – документ отраслевой системы социального партнерства** – является основой коллективно – договорного процесса в отраслевой системе **производственного и социального партнерства**, который разрабатывается для выработки региональной политики в **гражданско-правовых**, социальных и трудовых отношениях между всеми участниками этого Соглашения, в том числе, для обеспечения гарантий и устойчивости при выработке и реализации **подрядных договоров по изысканиям, архитектурно-строительному проектированию, строительству, реконструкции, капитального ремонта, сноса объектов капитального строительства, подготовки** локальных нормативных актов работодателей всех уровней, а также коллективных и трудовых договоров у зависимых работодателей.

1.4. **Целями данного Соглашения являются:**

- содействие трансформации строительной отрасли в Сахалинской области **с целью успешной реализации государственных, региональных и муниципальных программ развития**, поддержание социальной стабильности в **изыскательских, проектных и** строительных организациях, и предприятиях промышленности строительных материалов, изделий и конструкций Сахалинской области.

- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам **изыскательских, проектных и** строительных организаций и предприятий

промышленности строительных материалов, изделий и конструкций Сахалинской области;

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

- повышение конкурентоспособности **изыскательских, проектных и** 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 регулируемую деятельность;

- **обеспечение контролирующими работодателями недискриминационных условий для зависимых подрядчиков в заключаемых подрядных договорах, оперативное решение производственных вопросов на строительных площадках, обеспечение оплаты всех затрат зависимого работодателя (подрядчика), в том числе, в части обеспечения организации строительной площадки, организации строительного производства, доставки техники, конструкций, строительных материалов, в том числе и субподрядных организаций, доставки и размещения рабочих и специалистов на строительные площадки, компенсации затрат по вахтовой организации реализации проекта строительства, при необходимости.**

1.5. **Соглашение** распространяет свои нормы на всех его участников, в том числе и на организации, осуществляющих деятельность в строительстве, проектировании, инженерных изысканиях, промышленности строительных материалов, осуществляющих добычу строительных материалов (в том числе, щебня, гипса, песка, глины), осуществляющих производство цемента, металлических конструкций, теплоизоляционных, стеновых материалов (в том числе керамических стеновых материалов и стеклянных волокон, строительных пенопластов, теплоизоляционных бетонов, иных строительных материалов), а также на

организации, оказывающие им сервисные, транспортные, научные, образовательные услуги.

1.6. **Соглашение** распространяется на деятельность всех, перечисленных выше, контролирующих работодателей Сахалинской области, на контролирующих и **зависимых** работодателей - членов Ассоциаций «Сахалинстрой» и «СпецСтройРеконструкция», на деятельность **Ассоциаций** - объединений работодателей в строительстве Сахалинской области и на деятельность профсоюза строителей Сахалинской области при их взаимодействии с целью реализации проектов государственных, **региональных** и **муниципальных** программ строительства, реконструкции, капитального ремонта и сноса объектов капитального строительства и повышения жизненного уровня населения области, в том числе, **с целью** обеспечения социальных условий, льгот и гарантий и достойной заработной платы работникам строительной отрасли экономики области.

1.7. **Соглашение** распространяется на урегулирование **отношений между самими работодателями – контролирующими работодателями (государственными, муниципальными и другими заказчиками и их уполномоченными лицами) и зависимыми работодателями (подрядчиками и субподрядчиками, нанятыми по подрядным договорам)**, направленное на безусловную оплату всех затрат (**работ и услуг**), которые необходимо понести подрядчику при исполнении подрядного договора, всех дополнительных затрат и работ, **выявленных при исполнении контрактов, а также** предусмотренных в нормативно-правовых актах, направленных на компенсацию дополнительных затрат труда и оплаты этого дополнительного труда, связанных с условиями работ на строительной площадке, труда в выходные дни, компенсации потерь при простоях и ожиданиях по вине заказчика.

1.8. **Соглашение также распространяется на:**

- работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в том числе не представивших отказ от присоединения к Соглашению в порядке, установленном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ));
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие Соглашения;

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

1.9. Отдельные положения Соглашения распространяются на социально не защищенную категорию лиц, в том числе не являющихся работниками данного работодателя (лиц, вышедших на пенсию, уволенных по инициативе работодателя в связи с сокращением численности (штата), получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания, членов семей работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, и т.д.).

1.10. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Коллективные договоры, заключаемые в организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением. В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.11. 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.

1.12. В соответствии со ст. 48 ТК РФ и Законом Сахалинской области от 30.06.2006 № 67-30 «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.

1.13. Соглашение вступает в силу по истечении тридцати дней со дня его регистрации Федеральной службой по труду и занятости и действует три календарных года.

1.14. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих права работников в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм. Коллективные и трудовые договоры в организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

1.15. В период действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, не ухудшающие права и интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

1.16. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.17. 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.

1.18. 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.

1.19. 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.

1.20. В случае отсутствия коллективного договора в организации - участника этого Соглашения, Соглашение имеет при этом прямое действие.

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

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

II. Права, обязанности и ответственность сторон - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

2.1. Позиционирование участников Регионального Отраслевого Соглашения в строительной сфере деятельности области.

2.1.1. Все участники данного Регионального Отраслевого соглашения, для достижения целей реализации Государственных, Национальных и областных программ и планов развития Сахалинской области через реализацию проектов строительства, реконструкции, капитального ремонта и сноса объектов капитального строительства и благоустройства общественных территорий в муниципальных образованиях, должны объединить свой интеллектуальный, управленческий, финансовый, организационный, профессиональный, квалификационный и человеческий потенциалы и работать одной командой, используя принципы добросовестности, этики, клиентоцентричности, максимально применяя правила проектного управления.

2.1.2. Представители всех участников Соглашения должны полностью осознавать, что каждое звено цепи (этапов) реализации проектов строительства объектов, от Правительства Сахалинской области – государственного заказчика, вместе с Главами муниципалитетов – муниципальными заказчиками, и до рабочих и механизаторов, выполняющие строительные и монтажные работы, как и все составляющие части объединяющегося потенциала достижения целей развития области, одинаково важны.

2.1.3. Важнейшей целью подготовки и подписания данного Соглашения уполномоченными представителями участников Соглашения является чёткое понимание и описание места (роли), прав, обязанностей и ответственности всех перечисленных участников в первом разделе Соглашения.

2.1.4. Все участники данного Соглашения понимают и принимают правило, что описанные в Соглашения права, не могут применяться или использоваться представителями участников «по своему усмотрению». Права даются для пользования ими и достижения целей Соглашения, так как использование данными Соглашением правами «по своему усмотрению» расценивается как грубейший коррупциогенный фактор. Недопустимы случаи, когда, в следствии не использования (не применения) данного Соглашением или другим нормативным актом права на что либо, создаются риски для достижения целей. В таких случаях, руководители и специалисты участников Соглашения должны нести ответственность за неиспользование права делать определённые действия.

2.1.5. Контролирующие работодатели Сахалинской области, равно как и Сахалинские объединения работодателей, представляющие лиц, выполняющих работы по **строительству, реконструкции, капитальному ремонту, сносу объектов капитального строительства в Сахалинской области при планировании и реализации проектов строительства объектов капитального строительства** принимают на себя обязанности использовать все возможные и разумные меры по организации нового и поддержке существующего микро и малого Сахалинского подрядного бизнеса в сфере выполнения инженерно-изыскательских работ, архитектурно-строительного проектирования, строительства, капитального ремонта и сноса объектов капитального строительства и благоустройства общественных территорий.

СЕВЕРНЫЕ ЛЬГОТЫ, ИЗЫСКАТЕЛИ И ПРОЕКТИРОВЩИКИ ОТДЕЛЬНО НАДБАВКИ.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ЗАРПЛАТЫ ИЗЫСКАТЕЛЕЙ И ПРОЕКТИРОВЩИКОВ!!!!

III. Оплата и нормирование труда - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

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

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

3.1.2. Минимальный размер месячной тарифной ставки 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 25572,00 рублей** без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок в соответствии положений Федерального закона № 4520-1 от 19.01.1993 года.

3.1.3. Среднемесячная тарифная ставка рабочего первого разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов, с учетом доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам, носящим систематический характер и с учетом районного коэффициента устанавливается в размере не ниже:

- для 1-ой и 2-ой ценовых зон – 63899,89 рублей;
- для 3-ей ценовой зоны – 71887,38 рублей;
- для 4-ой и 5-ой ценовых зон – 79874,87 рублей.

3.1.4. Заработная плата работников организаций соответствующей отрасли устанавливается трудовым договором в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включает:

- а) месячную тарифную ставку, оклад рабочих;
- б) должностной оклад руководителей, специалистов и служащих;
- в) выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

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

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

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

Порядок индексации устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации соответствующей отрасли.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации соответствующей отрасли и включают в себя:

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

а) за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

В организациях соответствующей отрасли может быть предусмотрена более высокая оплата за работу в ночное время, которая устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организации;

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

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

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

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

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации соответствующей отрасли и включают в себя:

3.6.1. надбавки стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в организации соответствующей отрасли, в том числе:

а) за профессиональное мастерство работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональным стандартом) не ниже 2 разряда, в размере до 50% месячной тарифной ставки, оклада;

б) за наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в организацию на должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, устанавливается работникам в размере не менее 10% месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

в) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

3.6.2. премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности.

3.6.3. Организации соответствующей отрасли самостоятельно устанавливают систему премирования работников.

3.6.4. В целях закрепления рабочих кадров на производстве работодатель обязан организовывать и совершенствовать систему наставничества, обеспечивающую преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

IV. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

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. Обмениваться информацией о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости.

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, проводить ежегодные мероприятия, направленные на популяризацию обеспечения безопасности и повышения качества продукции, работ, услуг.

Организовать мероприятия по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и информирования сторон о новых нормативных актах по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.1.4. Осуществляют взаимодействие с областными и городскими органами государственного контроля и надзора по вопросам реализации ими на территории Сахалинской области надзорных и контрольных функций в области охраны труда.

5.1.5. Разрабатывают и реализовывают систему материального и морального поощрения работников по снижению производственного травматизма, безаварийную работу, улучшение условий и охраны труда.

5.1.6. Регулярно рассматривают вопрос обеспечения безопасности строительства на территории Сахалинской области.

5.1.7. Обеспечивают контроль за исполнением мероприятий по охране труда, состоянием производственного травматизма в организациях всех форм собственности строительной отрасли.

5.2. Министерство строительства Сахалинской области:

5.2.1. 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.

5.2.2. Ведет контроль и анализ соблюдения охраны труда и техники безопасности на объектах строительства Сахалинской области.

5.3. Контролирующие работодатели обязуются:

5.3.1. Составить единый перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, опасностей, план мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ.

5.3.2. Отразить согласованные мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников и условий производства работ в заключаемых договорах между контролирующим работодателем и зависимым работодателем.

5.3.3. Утвердить контролирующим работодателем и зависимым работодателем акта-допуска, являющегося основанием разрешения производства работ, для которых требуется акт-допуск.

5.3.4. Организовать производство совместных (выполняемых разными зависимыми работодателями одновременно работ на одной территории) и совмещаемых (выполняемых разными зависимыми работодателями одновременно разных работ на одной территории) работ. Составление графика и (или) журнала совместных и совмещаемых работ.

5.3.5. Обеспечить допуск к работам, координацию и информирование зависимых работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на одной неподконтрольной им территории и у которых отсутствуют взаимные договоры.

5.3.6. Организовать непрерывные связи и координации зависимых работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории до начала, во время и после окончания работ.

5.3.7. Проводить мониторинг хода производства работ и изменения условий труда на территории по утвержденному порядку.

5.3.8. Проводить работодателем, контролирующим территорию, инструктирования по охране труда, учитывающего специфику организации и проведения работ на территории, работников (руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда) работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории.

5.3.9. Разрабатывать и издавать инструкции по охране труда, учитывающие специфику проведения соответствующих работ на территории.

5.3.10. Обеспечивать документацией по охране труда, в том числе в электронном виде.

5.3.11. Проводить мониторинг (инспекций, аудитов) соблюдения требований охраны труда.

5.3.12. Определять месторасположение на территории аптек для оказания первой помощи на время выполнения работ (услуг).

5.3.13. Определять порядок совместного использования имеющихся на территории санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы).

5.3.14. Определять порядок совместного использования имеющихся на территории комнат обогрева, охлаждения, приема пищи.

5.3.15. Определять места хранения средств индивидуальной защиты, особенностей их использования (при наличии) и места утилизации работниками одноразовых СИЗ на территории, СИЗ от поражения электрическим током (при выполнении работ в условиях повышенной опасности поражения электрическим током), дежурных СИЗ, предусмотренных правилами и нормами охраны труда для выполнения конкретных видов работ.

5.3.16. Определять места хранения, особенности использования (при наличии) и места утилизации работниками смывающих и (или) обезвреживающих средств.

5.3.17. Организовывать уборку территории и производственных помещений, своевременного удаления и обезвреживания отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистку воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

5.3.18. Организовывать устройство тротуаров, переходов, галерей, в том числе временных на время проведения работ, а также изменение маршрутов движения транспорта на территории в целях обеспечения безопасности работников.

5.4. Зависимые работодатели обязуются:

5.4.1. Выполнять государственные нормативные требования охраны труда, признавая обеспечение безопасности условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления. Обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников в производственной деятельности, безопасные и здоровые условия труда работников в соответствии с действующим законодательством, правилами, инструкциями по охране труда, стандартами Ассоциации «Национальное объединение строителей», Ассоциацией «Национальное объединение проектировщиков и изыскателей», условиями коллективного договора, настоящим Соглашением.

Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ (в том числе проводить повышение квалификации), проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.4.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в организациях, включая управление профессиональными рисками. В этих целях разрабатывать и утверждать локальным нормативным актом с учетом мнения представителей работников "Положение о системе управления охраной труда в организации". 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).

5.4.3. 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").

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

Применять на строительных объектах современные и эффективные средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормативно правовыми актами, а также осуществление контроля за правильностью их применения работниками.

Создавать необходимые условия комиссии по приемке и оценке качества поставляемой спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивать обучение работников - членов таких комиссий в соответствии. При наличии обоснованных жалоб работников организовывать проверки качества средств индивидуальной защиты.

5.4.5. 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).

5.4.6. 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.

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

5.4.7. Проводить анализ заболеваемости и производственного травматизма совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации не реже одного раза в полугодие.

5.4.8. 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.

5.4.9. Обеспечивать выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в которые в том числе включают мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе (компенсацию работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; организацию и проведение физкультурных, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий; приобретение, содержание и обновление

спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом и другие).

Обеспечивать 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.

5.4.10. 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, имеющих 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.

Информировать лиц, которым в следствии нарушений требований безопасности при выполнении строительных работ причинен вред, об их праве на возмещение такого вреда и выплат сверх возмещения вреда, в том числе предусмотренных статьей 60 Градостроительного кодекса Российской Федерации.

5.4.11. Принимать меры по сокращению опасного производства и профессиональных рисков.

5.4.12. Обеспечивать 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.

5.4.13. Обеспечивать 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.

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

5.4.15. 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.

5.4.16. 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.

5.4.17. Вести учет и анализ полученных микроповреждений работников организации.

5.4.18. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создавать службу охраны труда.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, вводит должность специалиста по охране труда.

5.4.19. 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, а также организации их обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы.

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, для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора по соблюдению требований по охране труда с сохранением заработной платы.

5.4.20. Создавать надлежащие бытовые условия для работников, включая наличие бытовых помещений, укомплектованных в соответствии с действующими нормами, с обеспечением питьевого режима, наличием средств по оказанию первой помощи, организацией горячего питания и иное.

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

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

5.4.23. Предоставлять беспрепятственный доступ представителям Профсоюза, при наличии соответствующего удостоверения, для проверок условий и охраны труда в организациях всех форм собственности и расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4.24. Совместно с профсоюзной организацией устанавливать меры поощрения лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек, в том числе отказавшихся от табакокурения; лиц,

ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделяет помещения для занятия физической культурой.

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

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

5.4.27. Разрабатывать и приобретать электронные программы документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации

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

5.5. Профсоюзы обязуются:

5.5.1. 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.

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

Принимать 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.

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

5.5.3. Принимать участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, в полной мере реализовывать свои права при проведении специальной оценки условий труда, в том числе инициировать проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Осуществлять контроль за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

5.45.4. Инициировать создание на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда в организациях, обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов, содействовать организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

5.5.5. Защищать права и интересы работников по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, отстаивать интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания. Контролировать обеспечение работодателями и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представлять интересы работников в отношениях с Фондом социального страхования Российской Федерации.

5.5.6. Оказывать содействие работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.5.7. Участвовать в нормотворческой деятельности работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья работников.

5.5.8. Оказывать содействие работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

5.5.9. Проводить среди работников разъяснительную работу по вопросам выполнения обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

5.5.10. Оказывать практическое содействие специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

5.5.11. Взаимодействовать с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

5.5.12. Мобилизовывать трудовые коллективы на достижение стратегических целей работодателя, выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления и организации производственного процесса, внедрение высокоэффективных технических и технологических решений, а также обеспечение охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

VI. Рабочее время и время отдыха - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

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.

5.2.19. Осуществлять доставку работников к месту работы и обратно при работах за пределами города, места регистрации организации, служебным транспортом организации или на основании заключенного договора с предприятием автотранспорта. В случае невозможности доставки работников транспортом производить компенсацию стоимости

проезда к месту работы и обратно в соответствии с коллективным договором.

5.2.21. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или не в отапливаемых помещениях при температуре -20°C без ветра, температуре -15°C с ветром, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. В таких условиях работодатель обязан обеспечить работников оборудованным помещением для обогрева и отдыха и организовать для них горячее питание.

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

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

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

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

VII. Гарантии и компенсации - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

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;
 - единовременно 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. - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

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 - 326 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, исключающую 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 - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

XI. Контроль за выполнением Соглашения - **НАХОДИТСЯ В РАЗРАБОТКЕ**

11.1

*Редакция проекта
на 17.04.2023*