

МИНИСТЕРСТВО ТуРИЗМА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ МИНИСТР	РЕГИОНАЛЬНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ «АССОЦИАЦИЯ ТУРИНДУСТРИИ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ» ПРЕЗИДЕНТ	САХАЛИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТуРИЗМА РФ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
--	--	--



РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА В ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2023 - 2026 ГОДЫ

г. Южно-Сахалинск
2023 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Сахалинской области, является правовым актом и направлено на регулирование социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в туристской отрасли (организации ведущие туроператорскую деятельность, туристические агентства, организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие экскурсионные услуги, организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги коллективных средств размещения), на которые распространяется действие Соглашения (далее - Организации), на повышение эффективности работы в организациях туристской отрасли, а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников туристской отрасли.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники профессионального союза в лице их представителя – председателя Сахалинской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма РФ;
- работодатели в лице президента Регионального объединения работодателей «Ассоциация туриндустрии Сахалинской области» (далее – РОР «Ассоциация туриндустрии Сахалинской области») - отраслевого объединения работодателей (некоммерческая организация) в соответствии с его уставом, действующим федеральным законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Министерство туризма Сахалинской области (принимает участие в Соглашении в рамках, взятых на себя обязательств).

1.3. Действие Соглашения.

Соглашение действует в отношении работодателей:

- являющихся членами отраслевого объединения работодателей – РОР «Ассоциация туриндустрии Сахалинской области»;
- не являющихся членами РОР «Ассоциации туриндустрии Сахалинской области», но уполномочивших участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение;
- являющихся членами других объединений работодателей в соответствии с соглашениями о присоединении к нормам настоящего Соглашения, которые подписаны Сторонами Соглашения и РОР «Ассоциация туриндустрии Сахалинской области»;

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

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

Соглашение действует в отношении исполнительного отраслевого органа Сахалинской области в пределах взятых им на себя обязательств.

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

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

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

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

II. Оплата труда

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

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с системами оплаты труда, действующими в конкретной организации туристской отрасли.

Минимальная месячная тарифная ставка работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) устанавливается в размере 16 600 рублей.

Заработная плата работников Организаций туристической 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.

2.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

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

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

2.4. Работодатели индексируют заработную плату работников в соответствии с индексом потребительских цен на товары и услуги, определенным Федеральной службой государственной статистики.

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

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

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

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

В Организациях туристской отрасли может быть предусмотрена более высокая оплата за работу в ночное время, которая устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации;

б) 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;

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

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

д) за работу с вредными 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.

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации туристской отрасли и включают в себя:

2.6.1. надбавки стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

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

2.6.2.1. Организации туристской отрасли самостоятельно устанавливают систему премирования работников.

2.6.2.2. Основаниями для снижения размера премии в Организациях туристской отрасли могут быть:

№ п/п	Наименование основания	Размер снижения премии, %
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка: - опоздание;	50%

	- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;	100%
	- прогул	100%
2.	Наложение дисциплинарного взыскания:	
	- замечание;	50%
	- выговор;	100%
	- увольнение по соответствующим основаниям	100%
3.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей	50%

III. Рабочее время и время отдыха

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

3.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4):

- на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором».

- на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с вышеуказанной продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется работникам,

условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени.

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

3.4. Работодателям рекомендуется предоставлять помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, дополнительные оплачиваемые отпуска либо отпуска без сохранения заработной платы по основаниям:

- при рождении ребенка;
- регистрации брака;
- смерти супруга и близких родственников первой линии;
- проведении ежегодного поминального дня;
- день знаний 1 сентября.

3.5. Продолжительность и порядок дополнительного оплачиваемого отпуска определяется в коллективном договоре или в локальном нормативном акте Организации.

IV. Охрана труда

4.1. Стороны:

4.1.1. Обеспечивают, признавая приоритетными, действия по сохранению жизни и здоровья работников, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в организациях, действующих на территории Сахалинской области.

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

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

4.2 Исполнительный отраслевой орган Сахалинской области:

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

4.3. Работодатели:

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

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

В этих целях разрабатывают и утверждают локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников «Положение о системе управления охраной труда в организации» и с учетом специфики своей деятельности (является отдельным локальным нормативным актом Организации и не является приложением к коллективному договору).

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

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

Обеспечивают их финансирование в необходимом объеме, но не ниже 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, предоставление услуг), за исключением государственных унитарных предприятий. Конкретный процент финансирования устанавливается коллективным договором.

4.3.5. Информировуют работников об условиях и охране труда на их рабочих местах.

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

4.3.6. Обеспечивают ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со

спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.14. В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний используют возможность финансового обеспечения предупредительных мер по

сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, за счет средств Социального фонда России (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования) в установленном порядке.

4.4. Профсоюзы:

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

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

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

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

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

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

4.4.5. Защищают права и интересы работников по охране труда.

V. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости

5.1. Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в организациях и развитие ее

профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития туристской отрасли.

5.2. Исполнительный отраслевой орган Сахалинской области:

5.2.1. Проводит кадровую политику, направленную на повышение эффективности работы в соответствующей отрасли.

5.3. Работодатели:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Профсоюзы:

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

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

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

- сохранение и увеличение числа рабочих мест;
- создание условий для поиска нового места работы работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- обеспечение переподготовки высвобождаемых работников;
- предоставление дополнительных льгот и компенсаций работникам, увольняемым при ликвидации, сокращении численности или штата работников, вследствие реорганизации.

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

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

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

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

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

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

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

5.5. Работодатели и Профсоюзы:

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

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатели:

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

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

- Курильский, Северо-Курильский и Южно-Курильский районы - 2,0;
- Ногликский, Охинский районы - 1,8;
- Александровск-Сахалинский, Анивский, Долинский, Корсаковский, Макаровский, Невельский, Поронайский, Смирныховский, Томаринский, Тымовский, Углегорский, Холмский районы, город Южно-Сахалинск - 1,6.

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

6.1.4. Обеспечивают работникам выплату единовременной материальной помощи в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в организациях:

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

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

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

6.1.5. Устанавливают дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также предусматривают возможность профессионального обучения (переобучения)

женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.1.6. Разрабатывают и реализовывают 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.

6.2. Работодатели и профсоюзы:

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

VII. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК РФ и Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей».

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

VIII. Заключительные положения

8.1. Стороны:

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

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

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

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

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