

Председатель
Общественной организации
«Общероссийский
профессиональный союз
работников автомобильного
транспорта и дорожного
хозяйства»

Президент Некоммерческой
организации Российский
автотранспортный союз

_____ В.В. Ломакин

_____ О.И. Старовойтов

19 ноября 2019 г.

19 ноября 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И ГОРОДСКОМУ
НАЗЕМНОМУ ПАССАЖИРСКОМУ
ТРАНСПОРТУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации (Федеральное отраслевое соглашение) на 2020 — 2022 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнёрства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта.

Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, определяет условия оплаты, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии и льготы работникам в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, независимо от организационно-правовых форм и видов собственности.

Положения Соглашения о работодателях – организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта распространяются также на работодателей – индивидуальных предпринимателей.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта в лице их представителя – Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства», сокращенное наименование – Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (далее – Профсоюз) в соответствии с Уставом Профсоюза;

- работодатели в лице Некоммерческой организации Российский автотранспортный союз (далее – РАС) – представителя организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, являющихся членами РАС, а также организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, уполномочивших РАС на свое представительство в настоящем Соглашении, в соответствии с Уставом организации;

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

1.4. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение настоящего Соглашения допускается по взаимному согласию заключивших его сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, профсоюзных органов и работодателей.

1.5. Настоящее Соглашение:

- является правовым актом и его условия обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

- распространяется на работодателей, являющихся членами РАС, или уполно-

мочивших РАС заключить настоящее соглашение, а также присоединившихся к соглашению после его заключения;

- распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеперечисленными работодателями.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений;

- устанавливает экономические и социальные гарантии работникам отрасли и членам их семей и не ограничивает права работодателей в расширении гарантий в заключаемых с работниками трудовых договорах, коллективных договорах за счет средств организаций;

- является основой при заключении отраслевых соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, трудовых договоров с работниками организаций;

1.6. Затраты, связанные с обеспечением социальных гарантий, принятых настоящим Соглашением для работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, включаются в установленном порядке в регулируемые или договорные цены на производимую организациями продукцию (выполняемые работы, услуги).

1.7. Региональные (территориальные) отраслевые и иные соглашения, коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с положениями настоящего Соглашения. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.8. В соответствии с действующим законодательством органам исполнительной власти и местного самоуправления запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению при пересмотре и выполнении Соглашения.

1.9. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются на весь срок действия Соглашения.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников отраслевых организаций, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего профсоюзного органа данной организации с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

1.11. Стороны Соглашения представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организаций: о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, руководствуясь при этом ст.370 Трудо-

вого кодекса Российской Федерации, федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ В ОБЛАСТИ СТАБИЛИЗАЦИИ РАБОТЫ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. РАС и Профсоюз в целях повышения эффективности и устойчивости работы организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта будут осуществлять меры, в том числе направленные на принятие необходимых нормативных правовых актов, для решения следующих вопросов:

- реализации Национальных проектов, утверждённых Указом Президента Российской Федерации Путиным В.В. от 7 мая 2018г. № 204;

- повсеместного перехода на договорную (контрактную) форму взаимоотношений между транспортными организациями и заказчиками выполнения городских и пригородных пассажирских перевозок по регулируемым тарифам (органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления или уполномоченных ими организаций) в соответствии с приказом Минтранса России от 29 декабря 2018г. № 482 «Об утверждении типовых контрактов на выполнение работ, связанных с осуществлением регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом по регулируемым тарифам, и информационных карт типовых контрактов на выполнение работ, связанных с осуществлением регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом по регулируемым тарифам» и приказом Минтранса России от 30 мая 2019г. № 158 «Об утверждении Порядка определения начальной (максимальной) цены контракта, а также цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), при осуществлении закупок в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом»;

- реализации федерального закона от 13 июля 2015г. № 220-ФЗ «Об организации регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в субъектах РФ и муниципальных образованиях» и соответствующих подзаконных актов;

- создания условий для повышения конкурентоспособности отечественных автоперевозчиков на международном и внутреннем рынках транспортных услуг;

- оказания государственной поддержки автоколоннам войскового типа в части бюджетного финансирования приобретения подвижного состава, предоставления льгот по налогообложению;

- более полной интеграции субъектов автотранспортной деятельности и городского наземного пассажирского транспорта в объединения (ассоциации) на региональном и федеральном уровнях, в том числе в рамках Российского автотранспортного союза;

- заключения региональных и (или) территориальных отраслевых соглашений в субъектах и (или) муниципальных образованиях Российской Федерации

между представителями соответствующих органов государственной власти, местного самоуправления, полномочными представителями работодателей на региональном, территориальном уровнях социального партнёрства и структурными организациями Профсоюза. В случае отсутствия на региональном или муниципальном уровне социального партнёрства отраслевого объединения работодателей, его полномочия может осуществлять соответственно региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей;

- создания отраслевого совета по профессиональным квалификациям по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту; проведения взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов; установления систем оплаты труда в соответствии с дифференциацией размеров должностных окладов, ставок заработной платы по уровням квалификации в отраслевых предприятиях;

- финансового оздоровления организаций и обеспечения их платежеспособности, в первую очередь, по гарантированным расчетам с работниками по заработной плате;

- создания условий для безопасного функционирования автотранспортного комплекса;

- развития Системы добровольной сертификации на автомобильном транспорте;

- повышения безопасности дорожного движения;

- формирования нормативной правовой базы в области регулирования работы автомобильного транспорта и городского наземного пассажирского транспорта;

- разработки и реализации с привлечением ведущих отраслевых учебных заведений системы по обеспечению отрасли профессиональными кадрами, организации практики и трудоустройству выпускников отраслевых учебных заведений, постоянному повышению квалификации и обучения профессиональных кадров, введению взаимного информирования: Учебное заведение - Работодатель;

- предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на закупку автобусов, работающих на газомоторном топливе, и соответствующего технологического оборудования, трамваев и троллейбусов;

- совершенствования отраслевого информационного обеспечения организаций ГНПТ и профсоюзных органов;

- увеличения количества членов РАС и профсоюзных организаций.

2.2. Стороны, заключившие между собой настоящее Соглашение, договорились совместно участвовать в установленном порядке в разработке проектов федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, затрагивающих социально-трудовые права работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта;

2.3. Стороны продолжают ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства работников, соревнований отраслевых организаций за лучшие социально-экономические показатели работы, культурно-массовых мероприятий, спортив-

ных соревнований, в том числе в рамках Всероссийского смотра-конкурса на лучшую организацию физкультурно-спортивной работы среди отраслевых предприятий, рассмотрят возможность развития новых форм морального и материального поощрения в отрасли с подведением итогов ко дню профессионального праздника Дня работника автомобильного и городского пассажирского транспорта, будут совместно разрабатывать мероприятия по проведению профессионального праздника.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих 1-го разряда в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается с 1 января 2020 года в размере не ниже минимального размера оплаты труда (сокращенно – МРОТ), принятого в Российской Федерации.

В региональных отраслевых соглашениях рекомендуется установление минимальной тарифной ставки рабочих 1 разряда в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта на основе базовой ставки, указанной в первом абзаце настоящего пункта, с применением поправочного коэффициента, учитывающего уровень жизни конкретного региона. Поправочный коэффициент определяется как отношение прожиточного минимума трудоспособного населения конкретного субъекта Российской Федерации к базовой тарифной ставке рабочих 1 разряда, установленной в первом абзаце настоящего пункта.

В регионе, где не заключено региональное отраслевое соглашение, минимальная тарифная ставка основных рабочих 1 разряда не может быть ниже базовой ставки, указанной в пункте 3.1. настоящего Соглашения.

В субъектах Российской Федерации, имеющих районирование по климатическим зонам, в региональных отраслевых соглашениях может предусматриваться дифференцированное установление минимальных размеров тарифной ставки рабочих 1 разряда с учетом прожиточного минимума конкретного района.

Ранее установленные в отраслевых организациях минимальные гарантии по оплате труда не подлежат уменьшению в связи с введением настоящего Соглашения.

3.2. Среднемесячная заработная плата работников по предприятию должна быть на уровне не менее трёхкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размеры минимальных гарантий по заработной плате работников автомобильного и городского пассажирского транспорта устанавливаются в кратности к величине прожиточного минимума трудоспособного населения субъекта Российской Федерации в соответствии с таблицей 1 с примечанием.

Таблица 1

п/п	Категория работников	Коэффициент заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения в субъекте РФ
1	Водитель автобуса особо малого класса	2,33
2	Водитель автобуса малого класса	2,44

3	Водитель автобуса среднего класса	3,26
4	Водитель автобуса большого класса	3,83
5	Водитель автобуса особо большого класса	4,07
6	Водитель трамвая большого класса	2,67
7	Водитель трамвая особо большого класса	3,0
8	Водитель троллейбуса большого класса	3,4
9	Водитель троллейбуса особо большого класса	3,83
10	Кондуктор	2,0
11	Ремонтный рабочий	2,33
12	Водитель легкового автомобиля	2,0
13	Водитель грузового автомобиля	2,0

Примечание:

Классы автобусов по габаритной длине (в метрах):

Особо малый – длина до 5,5;

Малый – длина 6,0 – 7,5;

Средний – длина 8,5 – 10,0;

Большой - 11,0 – 12,0;

Особо большой (сочлененный) – 16,6 – 24.

Основание: Распоряжение Минтранса России от 14 марта 2008г. № АМ-23-р (в редакции от 20 сентября 2018г.).

Минимальный гарантированный размер месячной заработной платы работника не включает в себя компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие выплаты, в том числе: за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

При заключении контракта в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным и городским наземным электрическим транспортом в соответствии с приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 30 мая 2019г. № 158 «Об утверждении порядка определения начальной (максимальной) цены контракта, а также цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), при осуществлении закупок в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом» размер месячной заработной платы водителя автобуса, трамвая, троллейбуса, ремонтного рабочего, кондуктора, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы

труда, не должен быть ниже чем размер минимальных гарантий по заработной плате, определенный в настоящем пункте (таблица 1).

3.3. Индексация (увеличение) размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1-го разряда, указанного в пункте 3.1., производится одновременно с изменением МРОТ, принятого в Российской Федерации.

Увеличение размера минимальной гарантированной заработной платы, указанного в пункте 3.2., осуществляется не реже 1 раза в год, как правило, с 1 января каждого года, с учётом величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал предыдущего года в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.4. В региональных (территориальных) отраслевых соглашениях может быть предусмотрена ежеквартальная индексация базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1-го разряда в зависимости от индекса потребительских цен в субъектах Российской Федерации.

3.5. Указанный в пункте 3.1. размер базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1 разряда служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников. Тарифная сетка по оплате труда работников устанавливается организацией самостоятельно и фиксируется в коллективном договоре. При этом разница между межтарифными коэффициентами соседних разрядов не может быть менее 0,2.

Примерная тарифная сетка по оплате труда работников приведена в приложении №1.

Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) других разрядов устанавливаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились, что в организациях производятся:

3.6.1. доплата за работу по графику с разделением смены на части в размере не менее 30 % тарифной ставки за отработанное в смене время; в городах с численностью населения более 1 млн. человек допускается с учетом маршрутной сети увеличение указанной нормы, но не более чем на 50%, с обязательным закреплением ее размера в региональном отраслевом соглашении;

3.6.2. оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; о начале простоя работник сообщает своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя в порядке, предусмотренном коллективным договором;

3.6.3. оплата сверхурочных работ водителям автобусов, электробусов, троллейбусов, трамваев, кондукторам, работающим на регулярных пассажирских перевозках, водителям автомобилей, осуществляющим перевозки пассажиров и багажа по заказам, водителям грузовых автомобилей, водителям легковых такси - не менее чем в двойном размере. Установление повышенного размера оплаты сверхурочной работы другим категориям работников рекомендуется предусматривать в региональных отраслевых соглашениях и коллективных договорах с учетом сложившихся особенностей. Привлечение к

сверхурочным работам работников производится с их письменного согласия по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3.6.4. доплата за работу в ночное время (с 22 час. до 6 час.) в размере не менее 40% часовой тарифной ставки;

3.6.5. при введении в организации доплат работникам за работу в многосменном режиме размеры этих доплат составляют 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену, 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену. Ночной считается смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (ночное время – время с 22 часов до 6 часов), вечерним считается время с 18 до 22 часов;

3.6.6. выплата работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере не менее двух третей тарифной ставки работника исходя из дневной нормальной продолжительности рабочего времени 8 часов. Конкретные размер и порядок выплат определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3.6.7. оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по действующим результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Раз-

мер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.9. В организациях, где на 1 января 2020 года имеется задолженность по выплате заработной платы, в течение месяца с момента вступления в юридическую силу настоящего Соглашения с участием соответствующих профсоюзных органов составляется график погашения задолженности, утверждённый работодателем и согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, разрабатываются мероприятия и принимаются меры по полной ее ликвидации.

3.10. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категориям специалистам и служащим, определение соответствия квалификационного уровня работников квалификационным требованиям, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики в сфере транспорта производится Квалификационной комиссией предприятия по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998г. № 37 с последующими дополнениями, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992г. № 31 с дополнениями и изменениями, внесенными последующими постановлениями Министерства труда Российской Федерации, и в соответствии с требованиями «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 9 февраля 2004г. № 9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), а также в соответствии с профессиональными стандартами, применяемыми на предприятии, приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2015 года № 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом».

В состав создаваемых аттестационных (квалификационных) комиссий включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Введение профессиональных стандартов не является самостоятельным основанием для снижения заработной платы работников.

3.11. При работе на регулярных пассажирских маршрутах в городах с численностью населения до 1 млн. человек разряд оплаты труда водителя повы-

шается на один разряд, а в городах с численностью населения свыше 1 млн. человек - на два разряда.

Разряды оплаты труда водителей трамваев и троллейбусов повышаются в зависимости от габаритной длины подвижного состава в соответствии с приложением № 2 к настоящему соглашению.

3.12. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени (выполненную работу).

3.13. В организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, с учетом сложившейся практики, работодателями по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации могут устанавливаться надбавки:

- за особые условия и интенсивность труда водителям, кондукторам и рабочим, занятым ремонтом подвижного состава, в размере 24% тарифной ставки;

- за классность водителям 1 класса в размере 25%, водителям II класса – 10% установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

Необходимыми условиями выплаты надбавки за классность являются наличие в организации:

Положения о начислении надбавки за классность водителям;

Положения о присвоении классности водителям.

3.14. Организации могут самостоятельно вводить стимулирующие виды поощрения за непрерывный стаж работы в данной организации, профессиональное мастерство, более эффективный труд, многосменный режим работы и другие.

3.15. Работодатели проводят работу, направленную на увеличение доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) с учётом доплат и надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в структуре заработной платы.

3.16. В целях регулирования особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, сторонами Соглашения утверждается Перечень сезонных работ:

перевозка пассажиров в курортной местности в летне-осенний период;

перевозка пассажиров в зоны отдыха, в дачные поселки, к садоводческим товариществам (май-октябрь).

3.17. В целях повышения гарантий сезонным работникам в сфере труда работодатели обязуются:

- при наличии вакансий раскрывать структуру заработной платы с указанием всех условий получения компенсационных и стимулирующих выплат, чётко описывать условия труда работников, прибывающих из других регионов;

- при привлечении работников в труднодоступных местах указывать условия, связанные с переездом в другую местность, порядок возмещения расходов, связанных с переездом;

- предоставлять дополнительные гарантии работникам, осуществляющим свою трудовую функцию в труднодоступных местах с учётом отраслевой специфики.

3.18. Стороны исходят из того, что в соответствии с пунктами 5) и 6) статьи 5 федерального закона от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» сведения о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест, о задолженности работодателей по выплате заработной платы и социальным выплатам не могут составлять коммерческую тайну.

4. ОХРАНА ТРУДА, БЕЗОПАСНОСТЬ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПЕРЕВОЗОК, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. РАС будет способствовать:

- стимулированию технического перевооружения и модернизации производства, последовательному снижению доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы в общем объеме основных производственных фондов;

- разработке и внедрению новых технологий и материалов для обеспечения безопасности труда, совершенствованию средств безопасности и защиты работников;

- проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда с учётом положений приказа Минтруда России от 30 июня 2017 № 543н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования», с дальнейшей сертификацией работ по охране труда, обеспечению здоровых и безопасных условий труда работающим, соблюдению действующего законодательства о труде, правил и норм по охране труда и безопасности дорожного движения;

- проведению анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, подготовке на его основе соответствующей информации и методических рекомендаций для организаций по осуществлению мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24 октября 2002г. № 73 и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда у работодателей при заключении с ними трудовых договоров, организации обучения и проверке знаний по охране труда работников предприятий согласно ст.225 Трудового кодекса Российской Федерации и других подзаконных нормативных актов с учетом отраслевой направленности в производственной деятельности;

- финансированию и обеспечению разработки наиболее важных общепрофессиональных научно-исследовательских проблем, нормативных документов по охране труда на основе анализов несчастных случаев на производстве.

4.2. Профсоюз обязуется:

- способствовать осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников отрасли;

- обеспечивать совместно с комитетами территориальных организаций профсоюза деятельность технических и правовых инспекторов труда Профсоюза по осуществлению профсоюзного общественного контроля за соблюдением прав и интересов работников, установленных, в том числе, в коллективных договорах и соглашениях по охране труда;

- участвовать в разработке и пересмотре межотраслевых и отраслевых норм, правил и типовых инструкций по охране труда;

- подготавливать и представлять в установленном порядке предложения о внесении дополнений и изменений в законодательные акты по охране труда;

- оказывать консультативную помощь работникам отрасли по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса;

4.3. Работодатели в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта обязуются:

- соблюдать Правила по охране труда на автомобильном транспорте, утверждённые приказом Минтруда России от 06 февраля 2018г. № 59н;

- применять при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах всех водителей транспортных средств положения приказа Минтруда России от 30 июня 2017г. № 543н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования»;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, но не менее чем предусмотрено ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации;

- добиваться возврата до 30% средств, перечисленных ими в Фонд социального страхования, на оздоровление работников пенсионного и предпенсионного возраста;

- предоставлять ежегодно работникам в возрасте 40 лет и старше на основании их личного заявления один день для прохождения диспансеризации с оплатой из расчёта среднемесячной заработной платы;

- создавать:

службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда согласно ст.217 Трудового кодекса Российской Федерации;

на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проводить:

обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводить соответствующие инструктажи, проверять знания ими требований правил, норм и инструкций по охране труда согласно действующему законодательству;

ежегодный анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и на его основе осуществлять меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом Минтруда России от 24 января 2014г. № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению». В состав комиссии для организации и проведения специальной оценки условий труда включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации;

внеплановую специальную оценку условий труда при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций;

обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России от 15 декабря 2014г. № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров;

- предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, чьи рабочие места признаны таковыми по действующим результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ (1 января 2014г.) при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

- перечислять недоплаченные суммы страховых выплат в повышенном размере в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации за периоды, когда работодатель их не уплачивал в связи с неустановлением проведенной в организации специальной оценкой условий труда вредных производственных факторов, но установленных впоследствии в результате проведенной внеплановой специальной оценкой условий труда;

- выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»;

- обеспечивать:

соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных соответствующими постановлениями Совета Министров - Правительства РФ 06 февраля 1993г. № 105 и Минтруда России от 07 апреля 1999г. № 7;

соблюдение требований Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24 октября 2002г. № 73, приказа Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и Трудовым кодексом Российской Федерации;

приобретение и бесплатную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в сфере охраны труда и коллективными договорами;

выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов согласно приказу Минздравсоцразвития России от 1 февраля 2009г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» в соответствии с установленными нормами. В соответствии с федеральным законом от 01 июля 2007г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в статью 222 Трудового кодекса Российской Федерации» выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена

на компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

работникам на конечных станциях, на отстойно-разворотных площадках общественного транспорта санитарные условия в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами;

- устанавливать режим рабочего времени в организации согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период (суммированный учет и др.). Норма рабочего времени на определенный период при всех режимах труда определяется по графику 5-дневной рабочей недели с соответствующим сокращением продолжительности работы в предвыходные и предпраздничные дни;

устанавливать режимы работы водителей:

а) автомобилей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках) в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Минтранса России от 20 февраля 2004г. № 15;

б) трамваев и троллейбусов в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденным приказом Минтранса России от 18 октября 2005г. № 127;

предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: за ненормированный рабочий день, вредные и (или) опасные условия труда, выслугу лет, многосменный режим работы, работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами;

- обеспечивать проведение предварительных и периодических медосмотров, регламентированных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», статьи 34 федерального Закона от 30 марта 1999г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;

- содействовать внедрению современных телемеханических систем инструментального экспертного определения состояния здоровья водителей, профессионально важных психофизиологических качеств водителя, влияющих на повышение их работоспособности, снижение травматизма и аварийности;

- организовать персональный учет пробега транспортных средств в орга-

низациях, независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности, своевременно оформлять документы на представление водителей, не допустивших случаев нарушений Правил дорожного движения, повлекших дорожно-транспортные происшествия, иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы безопасности при эксплуатации транспортных средств в Российской Федерации, на награждение нагрудными знаками отличия «За безаварийную работу» I, II и III степеней в соответствии с приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 30 сентября 2016г. № 285;

- при групповом несчастном случае (2 человека и более), тяжёлом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом информировать об этом в течение суток помимо органов, определённых статьёй 2281 Трудового кодекса Российской Федерации, территориальные организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и по просьбе этих профорганизаций приглашать для работы в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве технических инспекторов труда Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

4.4. Комитеты профсоюзных организаций обязуются принимать:

- практические меры по организации и осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда в организациях, избирать уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с Типовым положением, утвержденным постановлением Исполкома ФНПР от 18 октября 2006г. № 4-3;

- активное участие в создании совместных комитетов (комиссий) по охране труда, для чего на паритетной основе выделять своих представителей из числа уполномоченных в соответствии со ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации;

- меры по активизации (воссозданию) деятельности комиссий общественного контроля за безопасностью дорожного движения;

- меры по повышению трудовой дисциплины, участвовать в воспитательной работе кадров.

5. ТРУД ЖЕНЩИН

В коллективных договорах предприятий предусматриваются льготы и гарантии женщинам, работающим на автомобильном и городском наземном пассажирском транспорте:

- по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;

- при предоставлении работы по гибкому графику;

- при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

- при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов. Возможно использование трудовых отношений с дистанционным работником в соответствии с федеральным законом от 05 апреля 2013г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- по освобождению от работы беременных женщин с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Работодатели обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Конкретные нормы данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.

6. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЁЖИ

В целях повышения мотивации труда в отрасли молодых работников (до 35 лет), обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи:

Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников учреждений профессионального начального образования, направляемых в отрасль по заявкам организаций;

- обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;

- заключают договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;

- выделяют при наличии финансовых возможностей беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях, устанавливают именные стипендии учащимся (студентам) учреждений профессионального образования при условии отличной и хорошей учёбы;

- закрепляют за молодыми работниками наставников, путем заключения соответствующих договоров с администрацией предприятия, внесения в штатное расписание соответствующих штатных единиц и выплат наставникам;

- проводят конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» и др.;
- предоставляют по возможности льготные ссуды и кредиты на приобретение или строительство жилья;
- могут оказывать материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях;
- могут предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома;

Профсоюз:

- создает молодежные советы, комиссии по работе с молодежью;
- поощряет молодых работников, активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели в организациях обеспечивают социальные гарантии, льготы и компенсации за счет собственных средств организации, других источников, предусмотренных законодательством, в том числе:

- работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя;

- вводят частичную или полную компенсацию стоимости питания для отдельных категорий работников, в порядке, предусмотренном коллективным договором организации; обеспечивают за счет организаций услуги медицинских учреждений по обязательному медицинскому осмотру работников;

- обеспечивают хозяйственное содержание санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений и детских оздоровительных лагерей, принимают меры по их сохранению;

- производят полную или частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха в порядке и на условиях, установленных коллективным договором;

- предусматривают при наличии финансовой возможности в соответствии с федеральным законом от 23 апреля 2018 г. № 113-ФЗ «О внесении измене-

ний в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» в перечне расходов (учитываемых в расходах по налогу на прибыль и относящихся к оплате труда) затраты на оплату услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории России для работников и членов их семей (родителей, супругов и детей) не более 50 тысяч рублей в совокупности за год на каждого отдыхающего;

- выплачивают работникам, переведенным по инициативе работодателя на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, ежемесячную компенсацию (в течение 6 месяцев) сверх заработной платы в порядке, предусмотренном соглашением, коллективным договором;

- сохраняют представителям работников, являющимся членами примирительных комиссий по урегулированию коллективных трудовых споров, за все время их отвлечения от работы среднюю заработную плату и соответствующие льготы;

- производят работникам, участвующим в забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора из-за нарушения условий коллективного договора, соглашения, заключенных с участием профсоюза, за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) компенсационные выплаты на условиях, установленных соглашением, коллективным договором;

- сохраняют за высвобожденными в связи с сокращением численности или штата работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), возможность пользоваться услугами предприятий социальной сферы (лечебных, детских дошкольных учреждений) на равных условиях с работниками данной организации на период нахождения его на учете в центре занятости до устройства на постоянную работу;

- финансируют хозяйственное содержание и материально-техническое обеспечение здравпунктов (медпунктов) на территории предприятий;

- организуют обеспечение горячим питанием работников предприятий;

- обеспечивают работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплачиваемый один раз в два года за счет организаций проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Организация оплачивает стоимость проезда и провоз багажа членов семьи своих работников независимо от времени использования ими отпуска;

- организуют подготовку работников и дополнительное профессиональное образование в связи с принятием профессионального стандарта, при внедрении новой техники, технологий, проведения организационных мероприятий на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации; работодатель не вправе требовать от работников предприятия прохождения независимой оценки квалификации за счёт работников;

- сохраняют за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату, а также производят оплату командировочных расходов при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2015г. № 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом».

7.2. РАС и Профсоюз считают необходимым предусматривать в соглашениях, коллективных договорах организаций:

- установление размеров компенсационных выплат для работников, занятых на междугородных перевозках, обеспечивающих полное возмещение их расходов, связанных со служебными поездками в соответствии со ст. 168.1 Трудового кодекса РФ;

оказание разовой материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

- выплачивать семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременное пособие в размере не менее годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст.11 федерального закона от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- выплату работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременного пособия за счет средств организации в размере не ниже:

по инвалидности 1-й группы – 0,75 годового заработка;

по инвалидности 2-й группы – 0,5 годового заработка;

по инвалидности 3-й группы – 0,25 годового заработка

с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной ст.11 федерального закона от 24 июля 1998г. №125-ФЗ;

единовременную выплату работникам при увольнении в связи с выходом их на пенсию впервые в зависимости от стажа работы в организации в размерах не менее:

При стаже работы	Размер выплат в отношении к среднемесячному заработку
От 1 года до 3 лет	0,5
От 3 до 10 лет	1,0
От 10 до 15 лет	1,5
Свыше 15 лет	2,0

- оказание материальной помощи сверх размера государственного пособия работникам, высвобожденным из организаций и признанным безработными, с учетом наличия нетрудоспособных иждивенцев в семье и размера среднедушевого дохода;

- частичную или полную компенсацию стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы;

- сохранение за работниками, вышедшими на пенсию, возможности пользоваться социальными услугами (медицинское обслуживание и др.);

- выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- в случае смерти работника предприятия, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплату расходов на ритуальные услуги;

- возмещение молодым специалистам, работникам социально слабо защищенных категорий расходов по найму жилья, квартплате;

- выделение молодым семьям льготных ссуд на приобретение жилья;

- выплату работникам ежегодной материальной помощи на оздоровление в период отпуска;

- бесплатное содержание в принадлежащих организациям детских дошкольных учреждениях детей тех работников, в семьях которых средний доход на одного члена семьи не превышает минимальный размер оплаты труда, установленный в Российской Федерации;

- выдачу бесплатных путевок в детские оздоровительные лагеря, в первую очередь, семьям, имеющим двух и более детей (с учетом совокупного дохода семьи), детей-инвалидов и одиноким матерям;

- компенсацию работникам стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников предприятия в размере не менее 90% за счет различных источников финансирования;

- обязательства работодателя организации о взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам финансирования отдыха детей и подростков.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатели:

- совместно с органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, профсоюзными комитетами организаций обеспечивают реализацию целевой программы содействия занятости работников организаций автомобильного и городского наземного транспорта, не допуская при этом создания рабочих мест в организациях с оплатой труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе;

- разрабатывают и реализуют в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» социальный план организации, предусматривающий сохранение

и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

- извещают работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за 2 месяца, а в случаях массового увольнения – не менее чем за 3 месяца (в том числе в организациях-банкротах);

- не допускают увольнения работников по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- разглашения государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей;

- не допускают без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до установленного срока назначения пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников;

- в случае неизбежного массового сокращения работников не менее чем за три месяца до момента сокращения, в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному комитету организации информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет средств организаций и их объединений переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата за весь срок обучения;

Под массовым сокращением для настоящего соглашения понимаются:

- а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы независимо от численности работающих;

- б) сокращение 10% численности или штата работников в течение 60 календарных дней;

- обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам с соответствующей квалификацией, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их профессиональных качеств;

- предоставляют выпускникам учебных заведений (в т.ч. рабочим), обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации, работу по специальности и создают условия труда в соответствии с действующими нормами законодательства о труде;

- при необходимости введения на предприятиях режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объемов работ, решения о введении таких режимов и условиях их введения принимают по согласованию с профкомом.

8.2. Работодатели в соответствии с требованиями федерального закона от 18 июля 2006г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», будут способствовать эффективному управлению процессами трудовой миграции, регулированию внешней трудовой миграции, приему иностранной рабочей силы с учетом приоритетного использования российских граждан на региональных рынках труда, а также реальных потребностей и возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов;

Привлечение и использование иностранной рабочей силы работодателями не допускается в следующих случаях:

- сокращения численности (штата) работников организации соответствующих специальностей;

- невыполнения обязательств по достижению уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации российских работников соответствующей квалификации в предыдущие годы.

Для мигрантов, принятых на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечиваются права на медицинское обслуживание, образование, социальное, медицинское, пенсионное страхование, коллективную защиту.

8.3. Запрещается применение заёмного труда, кроме случаев, определенных действующим законодательством. Под заёмным трудом понимается использование труда работника работодателем на основании договора с третьим лицом без заключения трудового договора непосредственно между работником и работодателем.

8.4. В коллективных договорах могут предусматриваться другие меры по обеспечению занятости работников.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ), РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

9.1. Стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию предприятий о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

9.2. Представитель работников организации-должника участвует в арби-

тражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятий в соответствии с федеральным законом от 26 октября 2002г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» и другими нормативными актами. Руководитель организации совместно с профкомом предприятия организует проведение собрания (конференции) работников, на котором определяется представитель работников.

9.3. При резком ухудшении экономического положения организации, руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, представляет по просьбе профкома информацию о положении дел в организации и принимает действенные меры по его улучшению. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

9.4. Профсоюзные комитеты организаций, уполномоченные трудовыми коллективами, могут осуществлять общественный контроль за проведением процедур банкротства.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.6. Работодатели представляют профсоюзному комитету по его письменному запросу в соответствии с действующим законодательством информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Профсоюзные комитеты имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

9.7. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации, за исключением руководителя организации, его заместителями и главным бухгалтером.

При смене собственника имущества организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают.

9.8. В случае реорганизации организации (предприятия), повлекшей за собой реорганизацию профсоюзной организации, сокращение числа освобожденных профсоюзных работников, правопреемник организации (предприятия) предоставляет таким работникам соответствующую работу (должность) по прежнему месту работы, а в случае отсутствия подходящей работы обеспечивает их переквалификацию в целях трудоустройства в данной организации.

9.9. При ликвидации организации работодатели обязуются произвести полный расчёт по заработной плате и компенсационным выплатам с работниками организации до окончания процедуры ликвидации.

9.10. При процедуре банкротства или ликвидации предприятия применение заемного труда запрещается.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ПРИВАТИЗИРУЕМЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

10.1. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с федеральным законом от 21 декабря 2001г. № 178-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», другими законодательными и нормативными актами.

10.2. При продаже государственного или муниципального имущества на конкурсе стороны принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение не менее 70% рабочих мест;
- переподготовку и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности унитарного предприятия.

10.3. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий.

10.4. Трудовые отношения работников унитарных предприятий после приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий продолжают с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

11. ПЕНСИОННОЕ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца, в соответствии с федеральным законом от 15 декабря 2001г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатели обязуются:

- производить уплату сумм платежей по страховым взносам на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

- предоставлять работникам по их письменным заявлениям копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

- организовывать переобучение (с сохранением средней заработной платы на период переобучения) лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до возникновения права на пенсию) с целью не применения труда этой категории работников на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, определяемых по результатам СОУТ, на которых законодательно не предусмотрено досрочное назначение пенсии.

11.2. Работодатели одновременно с выдачей заработной платы перечисляют за работников, чьи рабочие места по действующим результатам специальной оценки условий труда признаны вредными и (или) опасными, дополнительный тариф страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии в соответствии с действующим законодательством.

11.3. Работодатели при разработке программ по замещению рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, предусматривают:

- проведение полной инвентаризации рабочих мест;

- выделение в отдельные группы рабочих мест:

- а) соответствующих нормальным условиям труда;

- б) не соответствующих нормальным условиям труда, но на которых в ре-

зультате модернизации условия труда можно привести в соответствие с нормальными;

в) не соответствующих нормальным условиям труда с неустранимым вредным производственным фактором;

- разработку комплекса мер и определение источников финансирования мероприятий по модернизации тех рабочих мест, которые можно модернизировать;

- определение для рабочих мест, которые не подлежат модернизации, видов и объёмов компенсаций за работу во вредных условиях (в случае их применения) и порядка установления условий пенсионного страхования этих работников.

11.4. Работодатели обязуются:

- не допускать:

пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со Списками №1 и №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда и «малыми списками», занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, без реального улучшения условий труда на рабочих местах, тщательного анализа и проведения в случаях, предусмотренных законодательством, специальной экспертизы этих рабочих мест; предусматривать в трудовых договорах с этой категорией работников условия, определяющие вид и размер их пенсионного страхования;

увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до возникновения права на пенсию) по сокращению штата или численности работников без трудоустройства в действующих предприятиях;

увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до возникновения права на пенсию), признанных неспособными выполнять работу по специальности по медицинским (и иным) показателям, без трудоустройства в действующих предприятиях;

- разработать в соответствии с законодательством порядок выведения рабочих мест из-под юрисдикции Списков;

- обеспечить:

устойчивое финансирование мероприятий по пенсионному страхованию, согласование этих мероприятий с выборным профсоюзным органом;

участие в корпоративных системах пенсионного страхования работников в соответствии с законодательно установленным порядком;

- не привлекать работников предпенсионного возраста (мужчин – с 60 лет, женщин – с 55 лет) к сверхурочной работе, работе в ночное время и работе в выходные и праздничные дни без их письменного согласия;

- проводить консультации с первичными профсоюзными организациями работодателей о целесообразности и условиях перехода на негосударственное пенсионное страхование работников.

11.5. Стороны договорились создать отраслевую совместную комиссию по ре-

шению пенсионных вопросов для выработки по ним согласованного мнения (с привлечением к работе в ней специалистов Министерства транспорта Российской Федерации).

11.6. Вопросы негосударственного пенсионного страхования решаются в региональных отраслевых соглашениях и в коллективных договорах предприятий.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Российский автотранспортный союз от лица работодателей соглашается с тем, что в организациях:

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров подлежат безотлагательному рассмотрению и принятию мер по устранению нарушений;

- решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), нормы труда и т.д.), принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом организации;

- профсоюзным комитетам организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта предоставляются в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, оргтехника и необходимые нормативные правовые документы. Обеспечивается возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам профкома;

- Республиканским, краевым, областным комитетам Профсоюза могут устанавливаться льготы по арендной плате за помещение, пользование транспортными средствами, средствами связи, множительной техникой, других услуг, предоставляемых отраслевыми организациями и их объединениями. Порядок и условия предоставления льгот закрепляются в отраслевых региональных или других соглашениях (договорах), заключаемых с участием этих организаций (объединений);

- представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта осуществляется при наличии согласования с соответствующими территориальными органами отраслевого профсоюза;

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаний исполкомов и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах

коллектива и профсоюза, а также профсоюзной учебы, в порядке, определенном коллективным договором. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства;

- освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями, льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором.

Дополнительное вознаграждение не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций производится на условиях и в порядке, установленных в коллективном договоре.

Правовые инспекторы труда и иные представители профсоюза имеют право беспрепятственно посещать организации, рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза, получения от органов хозяйственного управления необходимой информации по социально трудовым вопросам, в том числе по вопросам оплаты и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания работников, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

Работодатель не вмешивается в деятельность профсоюза, не принимает решений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

Представители профсоюзных органов включаются:

- в комиссии организаций по приватизации государственного имущества;

- в число представителей организации, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации.

Представители профсоюзной организации участвуют в заседаниях коллегиальных органов управления организации с правом совещательного голоса.

Работодатели в соответствии с коллективным договором, иными договорами могут предоставлять в бесплатное пользование профсоюзу принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание указанных объектов остается за работодателем. В случаях, предусмотренных соглашением,

коллективным договором, работодатель ежемесячно отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в Профсоюзе, работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять членские взносы и средства из заработной платы на счета профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором организации и (или) соответствующими договорами. Работодатели не допускают задержки перечисления указанных средств либо их нецелевое использование.

Стороны разрабатывают комплекс совместных мер, направленных на обеспечение соблюдения законодательства о труде, занятости, охране труда и в других сферах.

Стороны считают целесообразным оказание работодателями содействия, финансовой и иной поддержки Профсоюза в осуществлении им уставной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников отраслевых организаций, организационному укреплению профсоюзных организаций, повышению охвата работников профсоюзным членством, вовлечению в профсоюз молодежи, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Соглашения ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

13.2. Запрещается применение заёмного труда до урегулирования коллективного трудового спора.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Контроль за ходом выполнения Соглашения производится комиссией, сформированной сторонами (приложение №3) и представителями Сторон на всех уровнях, которые вправе обратиться в комиссию по любому вопросу, связанному с исполнением (неисполнением) Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

Комиссия не реже 1 раза в полугодие рассматривает выполнение Соглашения и о результатах информирует трудовые коллективы.

При установлении нарушений и невыполнении положений Соглашения комиссия в письменной форме делает представление субъектам, нарушив-

шим Соглашение, которые обязаны не позже, чем в двухнедельный срок провести необходимые консультации по существу представления комиссии и принять решение по устранению нарушений.

В случае отказа устранить эти нарушения или не принятия решения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Лица, виновные в нарушении или невыполнении настоящего Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15.2. Стороны Соглашения, а также органы системы социального партнерства в отрасли наделяются правами контроля за выполнением заключаемых соглашений, коллективных договоров, они вправе предъявлять требования о привлечении вышеуказанных лиц к дисциплинарной ответственности.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Отраслевого соглашения до каждой организации, на работников которой оно распространяется, а также органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, заинтересованных органов местного самоуправления, министерств и ведомств в двухнедельный срок со дня его подписания. Публикация текста Соглашения осуществляется в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 ноября 2015г. № 860н «Об утверждении порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению».

16.2. Настоящее Соглашение подписано в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение №1

к Отраслевому соглашению по автомобильному
и городскому наземному пассажирскому транспорту
Российской Федерации на 2020 – 2022 годы

**Отраслевая тарифная сетка
по оплате труда работников организаций
автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта ***

1.	Разряды оплаты и соответствующие им тарифные коэффициенты																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1,0	1,3	1,7	1,9	2,2	2,5	2,8	3,1	3,5	4,0	4,5	5,1	5,8	6,5	7,4	8,2	9,1	10,1

*) После разработки и утверждения профессиональных стандартов для работников автомобильного и городского наземного транспорта (с применением уровней квалификации с I по IX) приведенная тарифная сетка может быть переработана с учетом дифференциации квалификационных уровней по тарифным коэффициентам для каждого разряда (см. приказ Минтруда России № 148н от 12 апреля 2013 г.)

Приложение №2

к Отраслевому соглашению по автомобильному
и городскому наземному пассажирскому транспорту
Российской Федерации на 2020 – 2022 годы

**Разряды оплаты труда водителей трамваев и троллейбусов
в зависимости от габаритной длины подвижного состава**

Габаритная длина	Разряды оплаты труда Единой отраслевой тарифной сетки
ТРАМВАЙ До 20 метров (большого класса)	6
Свыше 20 метров (особо большого класса)	7
ТРОЛЛЕЙБУС До 15 метров (большого класса)	6
Свыше 15 метров (особо большого класса)	7

Приложение № 3

к Отраслевому соглашению по автомобильному
и городскому наземному пассажирскому транспорту
Российской Федерации на 2020 – 2022 годы

СПИСОК
членов Отраслевой комиссии по разработке, заключению и контролю
за ходом выполнения Отраслевого соглашения по автомобильному
и городскому наземному пассажирскому транспорту
Российской Федерации на период 2020-2022гг.

Сопредседатели комиссии:

Ломакин Владимир Владимирович	- председатель Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства
Алексеев Валерий Иванович	- вице-президент Некоммерческой организации Российский автотранспортный союз

От профсоюзной стороны:

Лесников Олег Михайлович	- председатель Тульской областной организации Профсоюза
Емельяненко Людмила Николаевна	- председатель Московской областной организации Профсоюза;
Богатырёв Александр Евгеньевич	- председатель Курской областной организации Профсоюза
Любина Галина Александровна	- председатель территориальной организации Профсоюза в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области
Хохлова Татьяна Михайловна	- заведующая отделом экономической защиты аппарата Профсоюза
Чумаевский Евгений Юрьевич	- заведующий отделом правовой защиты и охраны труда аппарата Профсоюза
Шуриков Александр Леонидович	- председатель Московской городской организации Профсоюза

От стороны работодателей:

Комаров Александр Максимович	- генеральный директор Ордена Трудового Красного Знамени Акционерного общества «Первый автокомбинат им. Г.Л.Краузе»
Корнюшкин Иван Евгеньевич	- Президент Союза автотранспортников Воронежской области
Лашкевич Александр Олегович	- директор по взаимодействию с отраслевыми организациями ООО «ДЛ-Транс»
Лудчак Зиновий Михайлович	- Вице-президент Ассоциации автомобильных перевозчиков Крыма
Саранчук Лилия Марковна	- исполнительный директор Союза автотранспортных предпринимателей Свердловской области
Тремасова Светлана Николаевна	- Председатель Правления Ассоциации пассажирских перевозчиков города Хабаровска
Черярин Александр Владимирович	- начальник юридической службы ГУП «Мосгортранс»

Руководитель
Федерального агентства
железнодорожного транспорта

Председатель
Российского
профессионального
союза железнодорожников
и транспортных строителей

_____ В.Ю. Чепец

19 ноября 2019 г.

_____ Н.А. Никифоров

19 ноября 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ
АГЕНТСТВУ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

г. Москва

2019 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2020 - 2022 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений образования, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта (далее – Учреждения), и социально-экономических и профессиональных интересов работников Учреждений (далее – Работники).

Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы Работников.

Настоящее Соглашение обязательно к применению и является основой при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с Работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются:

- Работники в лице их представителя – Общественной организации - Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (далее – РОСПРОФЖЕЛ);

- работодатели Учреждений (далее – Работодатели) в лице их представителя – Федерального агентства железнодорожного транспорта (Росжелдор).

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех Работников и Работодателей, выборных и штатных работников РОСПРОФЖЕЛ.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. В целях регулирования социально-трудовых и иных, связанных с ними отношений, между Работниками и Работодателями в Учреждениях заключаются коллективные договоры.

Коллективные договоры также могут заключаться в обособленных структурных подразделениях Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности Учреждения и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные гарантии и льготы, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.4.2. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений и (или) изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о необходимости коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.4.3. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.4. Стороны заинтересованы в укреплении социального партнерства, создании и поддержании гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия на всех уровнях, поиске путей решения возникающих спорных вопросов путем переговоров.

1.4.5. В случае реорганизации Сторон настоящего Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, в пределах срока действия настоящего Соглашения.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за его соблюдением, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Стороны доводят текст настоящего Соглашения до Учреждений и действующих в них первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ.

Текст настоящего Соглашения РОСПРОФЖЕЛ публикует в журнале «Информационный вестник», газете «Сигнал» и размещает на своем сайте в интернете в двухнедельный срок после его регистрации с последующим освещением промежуточных – за полугодие и итоговых – за каждый год результатов выполнения настоящего Соглашения.

1.6. Стороны, в пределах своей компетенции, обеспечивают:

1.6.1. Своевременное и полное финансирование Учреждений на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

1.6.2. Соблюдение предусмотренного Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) права Учреждений самостоятельно определять направления использования средств от приносящей доход деятельности.

1.7. Стороны согласились:

1.7.1. На основании статей 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривать в коллективных договорах конкретные формы участия Работников (их представителей) в управлении Учреждениями.

1.7.2. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием первичных профсоюзных организаций Учреждений.

1.7.3. В целях материальной поддержки Работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Учреждения (его структурного подразделения), предусматривать в коллективных договорах следующую меру их социальной поддержки – Работникам, которым в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению органов службы занятости досрочно назначена пенсия, производить ежемесячную доплату к пенсии за счет Учреждения в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости.

1.7.4. Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении конкурсов.

1.7.5. Работодатель информирует соответствующую первичную профсоюзную организацию РОСПРОФЖЕЛ о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Учреждения и проведении связанных с этим мероприятий.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях образования, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта (далее – Комиссия), для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Отраслевого соглашения и его заключения (продления), разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению настоящего Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего Соглашения.

Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных Сторонами.

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяется Сторонами.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

Учреждениям, первичным профсоюзным организациям РОСПРОФЖЕЛ Учреждений рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

2.1.4. Содействовать осуществлению в Учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ.

Стороны должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.1.5. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ в проведении аттестации Работников, состоящих в штате Учреждений высшего образования.

2.2. Федеральное агентство железнодорожного транспорта поддерживает участие представителей выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ в работе коллегиальных органов управления Учреждения (учёный, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам разработки и утверждения устава Учреждения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы Работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Учреждения.

2.3. Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ договорились выработать и проводить совместную политику в железнодорожной отрасли в интересах отраслевого образования и Учреждений, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта.

2.4. За особые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть награждены благодарностью руководителя Федерального агентства железнодорожного транспорта, выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора Работника, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.2.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В целях обеспечения гарантии занятости Работников Учреждений, срок трудового договора с преподавателем вуза, избранным по конкурсу, должен быть не менее срока, установленного соответствующим положением Учреждения.

Срок трудового договора с преподавателем вуза, переизбираемым на новый срок, должен быть установлен в соответствии с требованиями вуза, отражающими результаты работы преподавателя в предшествующий период.

При заключении срочного трудового договора на замещение должности преподавателя вуза Работодатель, с учетом производственной возможности и необходимости, стремится к обеспечению максимально возможного по длительности срока, на который заключается трудовой договор (в пределах пяти лет, но не менее чем на три года).

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее – Программа).

3.2.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, кон-

кредно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

3.2.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников в высших учебных заведениях могут заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника в Учреждениях высшего образования предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, уставом и (или) локальным нормативным актом Учреждения.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами Учреждений высшего образования.

3.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.4. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

3.4.1. Реализацию «эффективных контрактов» в Учреждениях производить в соответствии с нормами, регламентированными Программой.

3.4.2. Не допускать нарушений трудовых прав Работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.5. Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ рекомендуют предусматривать в коллективных договорах Учреждений и трудовых договорах с Работниками выплату

выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определённых Сторонами условий трудового договора;

3.6. В каждом Учреждении высшего образования принимается Положение о процедуре расторжения трудового договора с научно-педагогическим Работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Положения об оплате труда Работников Учреждения разрабатываются на основе норм трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта.

4.2. Положения об оплате труда Работников в конкретном Учреждении, принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ данного Учреждения.

4.3. Для Работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.д.), установленные в соответствии с положениями об оплате труда Работников, коллективными договорами Учреждений, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Работодателя, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

4.4. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором и настоящим Соглашением.

4.5. Месячная заработная плата Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.6. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава Учреждения высшего образования, может устанавливаться в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом, средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом Учреждения.

Верхний предел учебной нагрузки преподавателей в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.7. Индексация заработной платы Работников Учреждений проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.8. Работодатели производят выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца с обязательной выдачей расчетных листков в сроки, установленные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, и несут персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения.

4.9. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения предусматривают в положении об оплате труда Работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

4.9.1. Возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов.

4.9.2. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Учреждений.

При разработке и внедрении в систему оплаты труда эффективного контракта включать показатели, отражающее исключительно трудовые функции работников. Показатели эффективного контракта с Работниками профессорско-преподавательского состава Учреждения должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

4.10. При разработке и утверждении в Учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

4.10.1. Размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

4.10.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

4.10.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.10.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.10.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости).

4.10.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ (принцип прозрачности).

4.11. Стороны считают необходимым:

4.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждениях, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.11.2. Рекомендовать Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих учёной степени) предусматривать в положении об оплате труда Учреждений механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы, в том числе заключение трудовых договоров с Работниками данной категории на срок не менее трех лет.

4.11.3. Рекомендовать Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ предусматривать в положениях об оплате труда Учреждений стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических Работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.12. Работодатель обеспечивает размер оклада учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, Работников библиотек, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда без включения в него надбавок из внебюджетных доходов.

Рекомендовать Работодателю проводить увеличение размера заработной платы Работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, библиотек одновременно с повышением заработной платы Работникам профессорско-преподавательского состава с включением в их заработную плату надбавок из внебюджетных доходов.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических Работников Учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ данных Учреждений по письменному приказу (распоряжению) Работодателей (их представителей).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой календарный год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.4. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за

счет имеющихся внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре Учреждения.

5.5. Работникам может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (заключение брака, в том числе детьми, рождение ребенка, уход за больными членами семьи (родственниками), смерть членов семьи (родственников) и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах Учреждений.

5.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.7. Учреждения высшего образования могут закреплять в коллективных договорах право научных Работников, имеющих учёную степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 48 календарных дней,
- кандидатам наук – 36 календарных дней.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

6.1.1. Обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путём проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014 - 2020 годы», утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 года № 424.

6.1.2. Реализации права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при полном возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

В зависимости от особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективном договоре Учреждения могут устанавливаться иные, более жесткие критерии массового высвобождения, усиливающие социальную защищенность Работников.

6.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при необходимости, и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы. Условия предоставления и продолжительность этого времени устанавливаются в коллективных договорах Учреждений.

6.4. Стороны принимают участие в разработке соответствующих деятельности Учреждений профессиональных стандартов.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Способствовать деятельности подразделения (службы) охраны труда в Учреждениях, их оснащению и методическому обеспечению в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.2. Работодатель выделяет средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1 процента от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором Учреждения и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.1.3. Объем средств, выделяемых на мероприятия по предупреждению травматизма, определяется в коллективном договоре Учреждения;

7.1.4. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с принимаемым ежегодно Федеральным законом «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации».

7.1.5. Ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.1.6. Предусматривать в коллективных договорах Учреждений:

- при установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве производить за счет Работодателей выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее:

I группы (ограничение 3-й степени) – девяти среднемесячных заработков Работника;

II группы (ограничение 2-й степени) – шести среднемесячных заработков Работника;

III группы (ограничение 1-й степени) – трёх среднемесячных заработков Работника,

без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- при гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закона, единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором, но не менее двадцати четырёх среднемесячных заработков Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 данного Федерального закона;

- каждому ребенку погибшего Работника до достижения им 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Разрабатывают ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ.

7.2.2. Осуществляют за счет средств Учреждений и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

Предоставляют уполномоченным по охране труда необходимую для работы нормативно-правовую документацию.

7.2.3. Создают в Учреждениях совместно с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.2.4. Обеспечивают за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляют Работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

Число дней прохождения и порядок диспансеризации определяются законодательством Российской Федерации и положением Учреждения, принимаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ данного Учреждения.

7.2.5. Обеспечивают своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

7.2.6. Проводят в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывают и реализуют план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.2.7. Устанавливают и предоставляют по результатам специальной оценки условий труда доплаты и дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются коллективными договорами Учреждений.

7.2.8. Обеспечивают выдачу бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам или осуществляют по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости данных продуктов в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

7.2.9. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда РОСПРОФЖЕЛ для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.10. Обязуются принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда РОСПРОФЖЕЛ.

7.2.11. Привлекают представителей профсоюзных органов (в том числе представителей технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ) к участию в комиссиях по приемке объектов по окончанию строительства Учреждений.

7.2.12. Предоставляют соответствующему выборному органу РОСПРОФЖЕЛ сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний.

7.2.13. Информируют соответствующие органы РОСПРОФЖЕЛ о каждом групповом тяжелом несчастном случае, случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению

причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.3. РОСПРОФЖЕЛ:

7.3.1. Оказывает профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию Работникам здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает комитеты первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по вопросам состояния охраны труда в Учреждениях, организует и проводит семинары по охране труда с председателями первичных профсоюзных организаций Учреждений, согласовывает отраслевые нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.3.2. Техническая инспекция труда РОСПРОФЖЕЛ оказывает практическую и методическую помощь профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ в осуществлении общественного контроля за условиями и охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости, при проверках Учреждений осуществляет контроль за соблюдением Работодателями законодательства по вопросам условий и охраны труда, иных правил по охране труда.

При выявлении нарушений правовые и технические инспекторы труда РОСПРОФЖЕЛ выдают Представления.

7.4. Первичные профсоюзные организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждений:

7.4.1. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда, при приемке Учреждений к новому учебному году, доводят до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.4.2. Обеспечивают реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

7.4.3. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда РОСПРОФЖЕЛ, оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, мотивируют их работу через систему мер поддержки, закрепленных в коллективных договорах или локальных нормативных актах Учреждений, принимаемых Работодателями с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений.

8. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Учреждениях:

8.1.1. Проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в Учреждениях.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодёжи.

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищённости.

8.1.5. Активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ рекомендуют при заключении коллективных договоров в Учреждениях предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

8.2.1. Организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

8.2.2. Осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для Работников - женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

8.2.3. Закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

8.2.4. Возможности выплаты частичной компенсации стоимости аренды жилья Работникам – молодым специалистам, поступающим на работу, а также преподавателям и научным сотрудникам в возрасте до 35 лет.

8.2.5. Выделению путёвок в детские оздоровительные учреждения (оздоровительные лагеря) для детей молодых Работников Учреждений.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Предусматривать при увольнении Работников впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, а также выборным и штатным работникам РОСПРОФЖЕЛ выплату за счет внебюджетных средств единовременного поощрения за добросовестный труд в этих Учреждениях.

Предусматривать выплаты в повышенном размере Работникам, имеющим государственные (правительственные) и отраслевые (ведомственные) награды, звания «Заслуженный работник ...», «Почетный работник ...» по перечню, определяемому в каждом Учреждении самостоятельно, а также являющимися «Лауреатом премии Российского профессионального союза железнодорожников».

ков и транспортных строителей» («Лауреатом премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей»).

Конкретный размер и порядок данных выплат устанавливается в коллективных договорах Учреждений и их обособленных структурных подразделений и (или) локальных нормативных актах Учреждений и их обособленных структурных подразделений, принимаемых Работодателями с учетом мнения выборного органа соответствующих первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений и (или) их обособленных структурных подразделений.

9.2. Предусматривать возможность выплаты Работникам премии в связи с юбилейными датами (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет), а после их увольнения на пенсию – выплаты к юбилейным датам через каждые последующие 5 лет.

Конкретный размер и порядок данных выплат устанавливается в коллективных договорах Учреждений.

9.3. В коллективных договорах Учреждений предусматриваются меры:

9.3.1. По осуществлению добровольного медицинского страхования Работников.

9.3.2. По предоставлению гарантий для Работников предпенсионного возраста.

9.3.3. По улучшению условий труда и производственного быта Работников – женщин, социальной поддержки женщин, воспитывающих детей.

9.4. В коллективных договорах или отдельных положениях Учреждений могут предусматриваться меры:

9.4.1. По дополнительному пенсионному обеспечению Работников через негосударственные пенсионные фонды.

9.4.2. По выплате Работникам – женщинам доплат к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка Работника.

9.4.3. По выплате ежемесячного дополнительного пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

10. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

10.1. Стороны исходят из того, что Работодатели проводят мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников, отдыха и оздоровления детей Работников.

10.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах Учреждений и соглашениях:

10.2.1. Выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха Работников.

10.2.2. Установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы,

строительство жилья и предоставления Работникам Учреждения денежной компенсации оплаты стоимости найма жилья или процентов ипотечного кредита в банке при приобретении жилья в собственность.

10.3. В перечень конкретных мер социальной поддержки Работников, которые могут быть предусмотрены в коллективных договорах Учреждений, в зависимости от их финансово-экономического положения, включать:

10.3.1. Предоставление Работникам один раз в год компенсации стоимости проезда, в том числе в поездах дальнего следования (в направлении туда и обратно).

10.3.2. Предоставление Работникам Учреждений путевок в детские оздоровительные лагеря, в том числе на льготных условиях.

10.3.3. Предоставление путевок на санаторно-курортное лечение Работников с частичной или полной компенсацией их стоимости за счет средств Работодателя.

10.4. Стороны исходят из того, что Работодатели осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников на имеющейся базе Учреждения (с учётом межвузовской кооперации) за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РОСПРОФЖЕЛ

11.1. Права и гарантии деятельности РОСПРОФЖЕЛ, его первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

11.2. Работодатели:

11.2.1. Предоставляют в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений и создают другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

11.2.2. Не препятствуют представителям РОСПРОФЖЕЛ в посещении подразделений Учреждения, где работают члены РОСПРОФЖЕЛ, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

11.2.3. Предоставляют с учетом требований законодательства Российской Федерации необходимые нормативные и правовые документы, информацию,

сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.4. Осуществляют с письменного согласия Работников, являющихся членами РОСПРОФЖЕЛ, а также других Работников – не членов РОСПРОФЖЕЛ, в соответствии с законодательством Российской Федерации, ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.5. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ, действующей в Учреждении, денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором Учреждения.

11.2.6. Содействуют профсоюзным органам РОСПРОФЖЕЛ в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждений.

11.3. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.4. Члены выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченные РОСПРОФЖЕЛ по охране труда, представители профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ в создаваемых в Учреждении совместных с работодателями комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором Учреждения.

Стороны согласились распространить это положение на Работников, являющихся членами ЦК РОСПРОФЖЕЛ, – предоставлять им не менее 12 рабочих дней в год, а также на Работников, являющихся членами Комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению региональных, территориальных соглашений, коллективных договоров, – предоставлять им не менее 5 рабочих дней.

11.5. Членам выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ, не освобожденным от основной работы в Учреждении на должностях профессорско-преподавательского состава на условиях, определенных в коллективном договоре Учреждения, может быть снижена учебная нагрузка.

11.6. Стороны признают гарантии освобожденных Работников, избранных

(делегированных) в состав профсоюзных органов, закрепленные в статье 26 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности».

11.7. Работа на выборной должности председателя организации РОСПРОФЖЕЛ и в составе выборного профсоюзного органа РОСПРОФЖЕЛ признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

11.8. Освобожденные от основной работы выборные и штатные работники организаций РОСПРОФЖЕЛ обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и Работники Учреждений в соответствии с настоящим Соглашением и коллективными договорами Учреждений.

11.9. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ, действующей в соответствующем Учреждении.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РОСПРОФЖЕЛ

12.1. Содействует Работодателям в реализации настоящего Соглашения.

12.2. Проводит работу по защите экономических и профессиональных интересов Работников, оказывает при необходимости бесплатную юридическую помощь.

12.3. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам экономической и социальной защиты Работников.

12.4. Осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием охраны труда в Учреждениях, участвует на паритетной основе с администрацией Учреждений в работе комитетов (комиссий) по охране труда.

12.5. Принимает меры по недопущению коллективных трудовых споров по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения Работодателем.

12.6. Участвует в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, технике безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

12.7. Осуществляет учет и анализ травматизма в Учреждениях.

12.8. Участвует в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения.

12.9. Участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Учреждений и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья, специальной оценке условий труда.

12.10. Представляет интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.11. Оказывает практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

12.12. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.

12.13. Оказывает необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

12.14. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также обязательств по настоящему Соглашению.

12.15. Контролирует целевое расходование средств Работодателей на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и соответствующим органом по труду.

Функции контроля за выполнением настоящего Соглашения в Учреждениях осуществляют администрация Учреждения и выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ.

13.2. Комиссия рассматривает ход выполнения настоящего Соглашения, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей Работодателей, Учреждений, их филиалов и обособленных структурных подразделений с участием представителей соответствующих выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ, организует регулярные проверки с выездом в Учреждения.

13.3. Ход реализации положений настоящего Соглашения за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон Соглашения.

13.4. В рамках подготовки к заседанию Сторон администрации Учреждений и выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ, совместно формируют отчеты о выполнении Соглашения за отчетный период по форме, утвержденной Сторонами настоящего Соглашения.

Подписанные руководителями Учреждений и председателями соответствующих первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений отчеты о выполнении Соглашения представляются в Росжелдор и Аппарат Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

14.2. Настоящее Соглашение может быть продлено, изменено, дополнено, аннулировано только по взаимной договоренности Сторон.

Толкование положений настоящего Соглашения и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется по взаимному согласию Сторон.

Внесенные изменения и дополнения, а также текст разъяснений оформляются приложением к настоящему Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников, органов РОСПРОФЖЕЛ и Работодателей.

14.3. Возникшие в Учреждениях коллективные трудовые споры по выполнению настоящего Соглашения разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового соглашения не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок начать коллективные переговоры.

14.5. Соглашение заключено в г. Москве в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И ГОРОДСКОМУ НАЗЕМНОМУ ПАССАЖИРСКОМУ ТРАНСПОРТУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020–2022 ГОДЫ

(Соглашение подписано 19 ноября 2019 г., зарегистрировано
в Федеральной службе по труду и занятости 24 декабря 2019 г.,
регистрационный № 15/20-22)..... 1

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА НА 2019–2022 ГОДЫ

(Соглашение подписано 19 ноября 2019 г., зарегистрировано
в Федеральной службе по труду и занятости 20 декабря 2019 г.,
регистрационный № 14/20-22).....35

Приложение №2 к научно-практическому журналу
«Социально-трудовые исследования» № 4 (37) 2019 г.

Подписано в печать 22.01.2020 г. Формат 60x84/16. Объем 58 пол.

Заказ № Тираж 30 экз.

Федеральное государственное бюджетное учреждение
“Всероссийский научно-исследовательский институт труда”
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел.: (499) 164-98-74
<http://www.vcot.info>; e-mail: vcot@info.ru