



Общероссийский
профессиональный союз
работников нефтяной, газовой
отраслей промышленности и
строительства

Председатель

А.В. Корчагин



Общероссийское
отраслевое объединение
работодателей нефтяной и
газовой промышленности

Президент

П.Н. Завальный

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ
НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

(подписано в городе Москве 11 декабря 2019 года)

Зарегистрировано
Федеральной службой
по труду и занятости

27 декабря 2019 года

Регистрационный номер _№ 16/20-22

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено на 2020-2022 годы между представителем работников – Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз), действующим на основании законодательства Российской Федерации и Устава Профсоюза, с одной стороны, и представителем работодателей – Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности (далее – Объединение работодателей), действующим на основании законодательства Российской Федерации и Устава Объединения, с другой стороны (далее – Стороны).

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, соглашений в организациях, осуществлении контроля за их выполнением, а также реализации права на участие в управлении организацией (хозяйствующим субъектом), рассмотрении трудовых споров работников с работодателями представляют профсоюзные организации (первичные, объединенные первичные, межрегиональные профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза, а также иные первичные профсоюзные организации) или иные представители, избираемые работниками, на соответствующем уровне социального партнерства.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение действует в организациях, осуществляющих деятельность в газовой и нефтяной отраслях: добыче нефти и газа, нефтяном и газовом строительстве, нефтяной и газовой переработке, нефтепродуктообеспечении, нефтяной и газовой химии, нефтяном, нефтепродуктовом и газовом трубопроводном транспорте, газификации и эксплуатации газового хозяйства, транспортировке и реализации сжиженного газа, геологической разведке месторождений углеводородов, переработке продукции нефтегазохимии, нефтяном и газовом машиностроении, а также оказывающих им сервисные, транспортные, научные либо проектные услуги (далее – организации, работодатели). Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными.

1.3. Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в Объединение работодателей;
- работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, ко-

торые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

- работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующих отрасли, виде деятельности, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте.

Работодатели, присоединяющиеся к Соглашению после его заключения, вправе до принятия такого решения обратиться к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в порядке, предусмотренном пунктом 17.5 Соглашения.

1.4. Целями Соглашения являются:

- создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в организациях как важнейшего условия поступательного развития отраслей;

- установление минимальных отраслевых гарантий по оплате труда, по компенсациям и льготам работникам и определение механизма их предоставления;

- принятие обязательств, направленных на обеспечение рациональных и благоприятных для работников режимов труда и отдыха; содействие занятости работников;

- создание условий для привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организациях, обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

- создание предпосылок для совершенствования и развития механизма социального партнерства;

- определение расходов работодателей на оплату труда работников и иных расходов, обусловленных трудовыми отношениями, для использования при формировании тарифов в отраслях, цены на продукцию (услуги) которых регулируются государством;

- создание на основе выполнения обязательств Сторонами Соглашения заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности организаций.

1.5. Соглашение основано на принципах социального партнерства, определенных статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Уровень гарантий, компенсаций и льгот работникам, устанавливаемых Соглашением, является минимальным и может быть повышен работодателем при наличии соответствующих финансово-экономических возможностей.

1.7. В случае отсутствия в организациях, на которые распространяется

Соглашение, коллективных договоров и (или) локальных нормативных актов по вопросам, регулируемым Соглашением, Соглашение имеет прямое действие.

1.8. Расходы работодателей, предусмотренные Соглашением, учитываются организациями при обосновании цен (тарифов) в органах исполнительной власти, осуществляющих государственное регулирование цен и тарифов.

1.9. В случае реорганизации Сторон Соглашения выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны соглашения обязуются:

2.1.1. Сотрудничать при решении вопросов экономического и социального развития организаций.

2.1.2. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в организациях.

2.1.3. Сотрудничать по вопросам совершенствования и развития системы социального партнерства.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного коллегиального органа соответствующей профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (при наличии).

Коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации.

2.2.2. Привлекать выборный коллегиальный орган соответствующей профсоюзной организации, представляющей интересы большинства работников (при наличии) к разработке и принятию социальных программ.

2.2.3. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы;
- повышения уровня реального содержания заработной платы;
- здоровых и безопасных условий труда;
- занятости работников;
- повышения квалификации и уровня профессиональной подготовки работников;
- корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.2.4. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательством.

2.2.5. Знакомить работников с коллективным договором (при наличии) и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и трудовым функциям.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, способствовать повышению производительности труда и эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли, как факторов, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

2.3.2. Стремиться к высокой эффективности своего труда, в том числе путем оптимизации производственных процессов, сокращения непроизводительных расходов и потерь рабочего времени.

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

2.3.4. Соблюдать дисциплину труда, требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

2.3.6. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

2.3.7. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

2.3.8. Поддерживать деловую репутацию и престиж своих организаций.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режимы труда и отдыха в организациях устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работникам военизированной, сторожевой, пожарной охраны, членам ремонтно-восстановительных подразделений (включая транспортное обеспечение, предприятия нефтепродуктообеспечения), работникам штатных аварийно-спасательных формирований, а также работникам автомобильных газозаправочных и автозаправочных станций может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (смены) с организацией внутрисменного отдыха.

3.3. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабо-

чего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором, но не более чем до одного года.

3.4. Для работников условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, условия труда на рабочем месте которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации, порядок, условия и размеры которой установлены коллективным договором.

3.5. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов.

Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, льготы и компенсации предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления

этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (при отсутствии коллективных договоров).

3.7. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

3.8. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней. При этом продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора либо соответствующего локального нормативного акта (при отсутствии коллективного договора) с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора либо соответствующего локального нормативного акта (при отсутствии коллективного договора), а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, порядок, условия и размеры которой установлены коллективным договором либо соответствующим локальным нормативным актом (при отсутствии коллективного договора).

3.9. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ) 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 2013 года № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

3.10. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

3.11. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается коллективным договором (локальным нормативным актом) и должна быть не менее 42 часов в среднем за учетный период.

4. ОПЛАТА ТРУДА

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

4.1. Минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника¹, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, на основе которого федеральным законом установлен минимальный размер оплаты труда на всей территории Российской Федерации².

Допускается установление минимальной месячной заработной платы в размере, превышающем вышеуказанную величину, исходя из финансовых возможностей конкретной организации.

4.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация, в том числе с учетом прогнозного или фактического роста потребительских цен на товары и услуги либо мероприятия по ее ежегодной индексации.

Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом организации.

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

4.4. Районные коэффициенты и процентные надбавки для расчета зара-

¹ Работника, не относящегося к категории «неквалифицированный работник» в соответствии с «ОК 010-2014 Общероссийский классификатор занятий».

² Данный пункт Соглашения может пересматриваться ежегодно по предложению одной из Сторон. Стороны обязуются продолжить консультации по выработке предложений по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы и иных форм постоянной части заработной платы.

ботной платы, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, и в размерах не ниже им установленным.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, а работникам охраны - 35%.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, установленном действующим законодательством. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации, трудовым договором.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Содействие занятости в организациях основывается на развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, повышении трудовой мобильности в самих организациях.

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Разработку с участием профсоюзной организации мероприятий по содействию занятости своих работников в случаях проведения организационно-штатных мероприятий, которые могут привести к массовому высвобождению работников. Данные мероприятия включаются в коллективный договор или локальный нормативный акт организации.

5.1.2. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

5.1.3. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с ликвидацией организации (филиала), по сокращению численности или штата работников организации, дополнительного времени общей продолжительностью равной одному рабочему дню в месяц для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.1.4. Участие профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (при наличии), в разработке мероприятий, направленных на поддержание баланса интересов работников и организации при проведении ее реорганизации.

5.1.5. Своевременное, не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, сообщение в письменной форме выборному органу профсоюзной организации (при наличии) о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения.

Основными критериями массового увольнения работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников являются:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.2. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующей профсоюзной организации (при наличии).

5.3. Если это предусмотрено коллективным договором, работникам, при прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, выплачивается дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.4. Профсоюзные организации с учетом п.14.5 Соглашения оказывают консультативную и правовую поддержку работникам во всех случаях их высвобождения, связанных с организационно-штатными мероприятиями.

5.5. Стороны Соглашения содействуют:

5.5.1. Созданию условий для учета мнения Сторон Соглашения при разработке профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, разработке оценочных средств, применяемых в ходе профессиональных экзаменов в центрах оценки квалификации.

5.5.2. Внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом организаций.

5.5.3. Выявлению и поддержке лучших практик применения профессиональных стандартов, инструментов и механизмов независимой оценки квалификации.

5.6. Работодатели могут проводить конкурсы профессионального мастерства.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, обеспечивают:

6.1.1. Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), рассчитанную исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты:

- при смертельном исходе – не менее 430 величин;
- при установлении 1 группы инвалидности – не менее 210 величин;
- при установлении 2 группы инвалидности – не менее 110 величин;
- при установлении 3 группы инвалидности – не менее 50 величин;
- при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд – не менее 20 величин;
- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности – не менее 30 величин.

При этом размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, может учитывать размеры выплат по соответствующим системам страхования, применяемым в организациях.

Детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, работодатель обеспечивает выплаты на каждого из детей (до достижения ими возраста 18 лет) в порядке и размере, определяемом коллективным договором или локальным нормативным актом.

Работодатели могут производить единовременную денежную выплату одному из членов семьи работника в случае его смерти, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей. Порядок и размер выплаты устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

При отсутствии финансовых возможностей работодателя произвести единовременную денежную выплату, предусмотренную настоящим пунктом, в полном объеме в текущем году, по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников, выплата части компенсации может быть перенесена на следующий календарный год.

При несчастном случае на производстве (смерти или повреждении здоровья), одной из причин которого явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте и пункте 6.1.2, не выплачиваются.

При несчастном случае на производстве, происшедшем при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте и пункте 6.1.2, не выплачиваются.

6.1.2. Возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, либо профессионального заболевания.

Размер и порядок возмещения определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.3. Единовременную выплату при увольнении работника в связи с выходом на пенсию. Порядок и размер выплаты определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

6.1.4. Единовременную выплату (выплату материальной помощи) работнику при уходе в отпуск в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.5. Предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случаях:

- рождения ребенка;
- заключения брака (собственного);
- заключения брака детей;
- в связи с Днем знаний матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 - 4 класс);
- смерти близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных сестер и братьев).

Количество и порядок предоставления дополнительных дней отдыха для каждого случая определяется коллективным договором, локальным нормативным актом.

В коллективном договоре или в локальном нормативном акте (при отсутствии коллективного договора) могут быть установлены дополнительные случаи предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы.

6.1.6. Осуществление мер по финансово-экономической поддержке детского оздоровительного отдыха, не допуская сокращения обеспеченности детей работников путевками (полисами) (в процентном выражении от заявленной потребности) в детские оздоровительные учреждения.

Работодатель в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом частично оплачивает стоимость путевок для детей работников в детские оздоровительные учреждения, а также оплачивает проезд к месту отдыха и обратно в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.7. Содействие работникам в улучшении жилищных условий при наличии финансовых возможностей организации в соответствии с порядком, установленным в организации.

6.1.8. Осуществление добровольного медицинского страхования работников, негосударственного пенсионного обеспечения, с учетом финансово-экономического положения организаций.

6.1.9. Доплату к пособию по беременности и родам, исчисленному в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страхо-

вании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в размере, порядке и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, и доплату к пособию по временной нетрудоспособности (если такая доплата предусмотрена коллективным договором, локальным нормативным актом) на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

7.1. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатели в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами обеспечивают:

7.2.1. Компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающих членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

7.2.2. Выплату процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Данная выплата в обязательном порядке производится в организациях, в которых она была установлена ранее, до вступления в силу настоящего Соглашения.

Работодатели, у которых по состоянию на момент вступления в силу настоящего Соглашения указанная выплата не производилась, могут ее устанавливать коллективным договором (локальным нормативным актом в случае отсутствия коллективного договора).

7.2.3. Для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, реализацию комплекса мероприятий (в том числе в рамках добровольного медицинского страхования), направленных на профилактику заболеваемости, сохранение и восстановление здоровья, продление профессионального долголетия, компенсацию воздействия неблагоприятных климатических факторов, в т.ч. предусматривающих медицинские обследования и лечение, а также оплату (компенсацию) стоимости проезда для консультаций и лечения в других регионах Российской Федерации на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом.

7.3. При наличии финансовой возможности, на условиях и в порядке, предусмотренных в коллективном договоре, локальном нормативном акте, работодатель обеспечивает:

- компенсацию расходов на переезд и обустройство на новом месте при переводе работника на другую работу в структурное подразделение организации, расположенное в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также компенсацию расходов по найму жилья в течение года после переезда либо предоставление жилья в указанный период;

- разработку и реализацию мер по формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. При реализации шельфовых проектов, в том числе арктических, работодатели на уровне международных стандартов:

- создают работающим здоровые и безопасные условия труда, в том числе обеспечивают средствами индивидуальной защиты;

- разрабатывают комплекс гигиенических, лечебно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий, а также меры по профилактике профессиональных заболеваний и производственного травматизма;

- обеспечивают противопожарную и противовзрывную защиту;

- предусматривают меры по эвакуации и спасательным работам;

- обеспечивают экологическую и промышленную безопасность производственных зон и коммуникаций, связанных с осуществлением работ по добыче углеводородов.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

Доставка работников от места нахождения работодателя (пункта сбора, установленного работодателем) до места работы и обратно осуществляется работодателем. Работодатель может компенсировать стоимость проезда работника от места жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора). Размер и порядок компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

Проживающие в вахтовых поселках обеспечиваются транспортным, торгово-бытовым обслуживанием, а также ежедневным трехразовым горячим общественным питанием. Работодатель может компенсировать (удешевлять)

работникам стоимость питания. Порядок и размер компенсации (удешевления) определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

В случаях задержки работников, направляющихся на вахту и обратно согласно графику работы, в пунктах сбора или пересадки, по метеорологическим условиям и/или по вине транспортных организаций, осуществляющих перевозки, за все дни задержки в пути работодатель обязуется обеспечить предоставление мест в общежитиях или других жилых помещениях, арендуемых или принадлежащих работодателю, либо возместить работнику расходы по самостоятельному найму жилого помещения на период задержки в пути по нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках.

В исключительных случаях, когда работник по уважительным причинам (стихийное бедствие, военные действия, авария транспорта, болезнь работника и т.п.), наступление которых подтверждено уполномоченными на то организациями или органами государственной власти, своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и по согласованию с работодателем до объекта работы следовал самостоятельно, работодатель возмещает ему транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках и локальными нормативными актами.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

При наличии финансовых возможностей коллективным договором или локальным нормативным актом может быть предусмотрена более высокая оплата.

8.7. Предоставление работникам выходных дней (еженедельного непрерывного отдыха) регламентируется коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации.

8.8. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае увеличения продолжительности вахты свыше одного месяца еженедельный отдых предоставляется в период вахты.

8.9. Переработка в пределах графика работы на вахте оплачивается по правилам статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации. Переработка за пределами графика работы на вахте оплачивается по правилам оплаты сверхурочной работы (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом переработкой за пределами графика работы на вахте считаются рабочие часы (время выполнения работ на объекте в соответствии со статьей 299 Трудового кодекса Российской Федерации), не предусмотренные графиком работы на вахте, оформленным в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 301 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ И ДРУГИМ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

9.1. Работодатели обеспечивают:

9.1.1. Единовременную выплату при рождении ребенка одному из родителей, работающему в организации, в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.2. Ежемесячную выплату работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на условиях, в порядке и размере, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.3. Предоставление при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по соглашению сторон.

9.1.4. Организацию при необходимости профессионального обучения (переобучения) и повышения квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, а также женщин и других лиц с семейными обязанностями, возвращающихся из отпуска по уходу за ребенком, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.5. При наличии производственной возможности предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска обоим родителям, воспитывающим двух и более детей дошкольного возраста и работающим в одной организации, в удобное для них время (преимущественно одновременно обоим родителям).

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. В Соглашении к молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет, если в законодательстве, а также коллективном договоре организации, локальном нормативном акте не указан иной возраст.

10.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями:

10.2.1. Могут формировать в коллективном договоре специальный раздел, принимать локальные нормативные акты по работе с молодежью.

10.2.2. Содействуют работе молодежных объединений (советов молодых ученых и специалистов в организациях и т. д.), могут создавать общественные советы (комиссии) по работе с молодежью.

10.2.3. Создают условия для организации активного отдыха, в том числе

культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, для молодых работников и членов их семей.

10.3. Работодатели:

10.3.1. Разрабатывают и реализуют программы, направленные на привлечение и закрепление квалифицированных молодых специалистов, осуществляют поддержку общественной активности молодежи.

10.3.2. Обеспечивают преимущественное право приема на работу в организацию граждан, уволенных с военной службы или альтернативной гражданской службы, которые до призыва на военную службу или до прохождения альтернативной гражданской службы работали в данной организации, в течение трех месяцев после увольнения их с военной службы или альтернативной гражданской службы.

10.3.3. В случае, если это предусмотрено коллективным договором (локальным нормативным актом), оказывают материальную помощь молодым работникам, указанным в п. 10.3.2 Соглашения, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.4. Реализуют и развивают институт наставничества в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.5. При наличии финансовых возможностей способствуют улучшению жилищных условий молодых работников в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.6. Создают условия для повышения квалификации и профессионального роста молодых работников.

10.3.7. В случае, если это предусмотрено коллективным договором, выплачивают ежемесячную доплату к стипендии в размерах и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом студентам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу, в зависимости от успеваемости.

10.3.8. При наличии производственной возможности создают условия для прохождения производственных (технологических) практик обучающимися в образовательных организациях.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

В случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется лицам предпенсионного возраста.

11.1 Работодатели обеспечивают:

11.1.1 Предоставление работнику предпенсионного возраста, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия, другой имеющейся у работодателя работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.1.2. Единовременную выплату при увольнении работника в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности), сокращением численности или штата работников организации, но не ранее чем за 2 года до наступления пенсионного возраста работника.

Порядок и размер выплаты определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

11.1.3. В зависимости от финансово-экономических возможностей, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, в том числе в рамках договоров добровольного медицинского страхования, заключаемых со страховыми компаниями, реализацию комплекса мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников предпенсионного возраста, включающих санаторно-курортное лечение, диспансеризацию и обеспечение лекарственными препаратами.

11.1.4. Взаимодействие при письменном заявлении работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с дальнейшей организацией обучения в специализированном структурном образовательном подразделении работодателя, либо в образовательной организации, участвующей в региональной программе по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста, утверждаемой нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

11.2. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

12. ОХРАНА ТРУДА

12.1. Работодатели:

12.1.1. Обеспечивают безопасные условия труда и охрану труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными

законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами.

12.1.2. Обеспечивают за счет собственных средств (в том числе и посредством добровольного медицинского страхования, если это предусмотрено страховой программой) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

12.1.3. Предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку.

12.1.4. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и по оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний.

12.1.5. Обеспечивают приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (в том числе в установленном порядке студентам средних специальных и высших учебных заведений, проходящих практику).

В случае необходимости, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм.

12.1.6. Обеспечивают бесплатно работников на работах с вредными условиями труда молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, а на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактическим питанием в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.1.7. Ежегодно разрабатывают и заключают соглашение по охране труда, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

12.1.8. Организуют контроль состояния охраны и условий труда в организациях. Финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют согласно установленному положению обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

12.1.9. Обеспечивают работу уполномоченных по охране труда профсоюза, организуют их обучение охране труда за счет средств организации в соответствии с коллективным договором, представляют им время для осуществления функций контроля.

12.1.10. Обеспечивают участие представителей профсоюза, уполномоченных по охране труда профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

12.1.11 Разрабатывают меры по стимулированию деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза, качественно выполняющих свои обязанности по улучшению условий и охраны труда, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний (в том числе путем предоставления им дополнительных отпусков и (или) морального и (или) материального поощрения).

Порядок и условия стимулирования деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

12.2. Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в организации, проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

13. УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

13.1. Работодатели:

13.1.1. Содействуют участию профсоюзных организаций в управлении организациями в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организаций, коллективными договорами, соглашениями.

13.1.2. Содействуют в получении допуска представителями профсоюзных организаций к охраняемой законом тайне (коммерческой, служебной или иной), если для их участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие такого допуска.

13.1.3. Предоставляют профсоюзной организации информацию по вопро-

сам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

13.1.4. Обеспечивают участие представителя работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

13.1.5. Для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правовыми и техническими инспекторами профсоюза предоставляют информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

13.2. Участвуя в управлении организацией, профсоюзные организации обязуются:

13.2.1. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей в процессе работы.

13.2.2. Оказывать содействие работодателям при решении вопросов, связанных с деятельностью организаций, в органах государственной власти, местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах.

13.2.3. Содействовать распространению положительного имиджа работодателя.

13.2.4. Предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. При получении средств, предусмотренных пунктом

14.1.3 настоящего Соглашения, предоставлять работодателям отчет об их расходовании.

13.2.5. Принимать в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информировать об этом работодателя.

13.2.6. Вести пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек.

13.2.7. Формировать у работников бережное отношение к имуществу организации.

14. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

14.1. Работодатели:

14.1.1. Обеспечивают представителям профсоюзных организаций и вышестоящих органов Профсоюза беспрепятственный доступ к рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При необходимости порядок организации такого доступа определяется локальным нормативным актом организации.

14.1.2. Предоставляют выборному органу профсоюзной организации бесплатно для обеспечения ведения уставной деятельности необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа и для проведения профсоюзных собраний (конференций), транспортные средства, средства связи (в том числе доступ в Интернет), оргтехнику и другие технические средства и обеспечивают их обслуживание.

14.1.3. Отчисляют профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,3 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счет профсоюзной организации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

14.1.4. Ежемесячно и бесплатно обеспечивают перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основе их личных письменных заявлений на счет соответствующей профсоюзной организации одновременно с перечислением средств на заработную плату работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

14.1.5. Предоставляют в рабочее время на условиях, предусмотренных коллективным договором, членам выборных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, время для проведения профсоюзной работы, время для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом и профсоюзными организациями съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

14.2. Оплата труда председателя профсоюзной организации, руководителя выборного органа профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

14.3. Соглашение распространяется на Профсоюз и профсоюзные организации, входящие в его структуру, а также на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с ними.

Выборные освобожденные работники профсоюзных организаций обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с коллективным договором.

Иным профсоюзным работникам предоставляются такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают работники организации в соответствии с коллективным договором. Указанные права, гарантии и льготы могут предоставляться за счет средств организации.

14.4. Принятие решения о продаже, репрофилировании или передаче в

муниципальную собственность санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы производится работодателем с учетом мотивированного мнения выборных органов профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

14.5. Профсоюзная организация во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений представляет интересы членов профсоюза.

Профсоюзная организация может представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом и (или) профсоюзной организацией в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

15. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ, ОБУСЛОВЛЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ, ДЛЯ УЧЕТА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ТАРИФОВ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ЦЕНЫ (ТАРИФЫ) НА ПРОДУКЦИЮ И УСЛУГИ КОТОРЫХ РЕГУЛИРУЮТСЯ ГОСУДАРСТВОМ

15.1. Настоящий раздел определяет совокупность расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы организаций при проведении расчета тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируруемую деятельность.

15.2. Положения настоящего раздела используются при формировании тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность. Сумма расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, учитываемая в тарифах (ценах) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность, не может быть ниже суммы, определенной в соответствии с настоящим разделом. Расходы, минимальный размер которых не установлен настоящим разделом, определяются с учетом расходов предыдущего отчетного периода и прогнозируемых изменений численности работников и повышения индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации.

15.3. Расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, формируются посредством суммирования:

- а) расходов на оплату труда;
- б) иных расходов работодателей, обусловленных трудовыми отношениями;
- в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими от-

ношения между работодателями и работниками (в том числе бывшими работниками-корпоративными пенсионерами).

15.4. Расходы на оплату труда состоят из:

- 1). Тарифной составляющей и/или должностного оклада.
- 2). Доплат (надбавок) к тарифным ставкам и должностным окладам (окладам), связанных с режимом работы и условиями труда, в том числе:
 - а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;
 - б) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - в) за разъездной характер работы;
 - г) за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);
 - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
 - ж) за сверхурочную работу;
 - з) за руководство бригадой бригадирам, звеньевым из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;
 - и) иных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.
- 3). Доплат (надбавок) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в организации, в том числе:
 - а) персональных надбавок рабочим за профессиональное мастерство;
 - б) персональных надбавок специалистам за высокий уровень квалификации;
 - в) персональных надбавок другим служащим (техническим исполнителям) за высокие достижения в труде;
 - г) иных выплат стимулирующего характера, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.
- 4). Премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности.
- 5). Вознаграждений по итогам работы за год.
- 6). Вознаграждений за выслугу лет.
- 7). Иных видов премирования работников.
- 8). Выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации, включающих:
 - а) надбавки за вахтовый метод работы;
 - б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работ-

никам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

- выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- расходы на оплату проезда работников к месту учебы и обратно (при направлении работника на обучение работодателем);

- иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

15.5. Иные затраты работодателей, обусловленные трудовыми отношениями, состоят из:

- 1). Страховых взносов по обязательному пенсионному, социальному и медицинскому страхованию.

- 2). Платежей (взносов) работодателей, выплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает размеров, установленных законодательством.

- 3). Взносов по договорам добровольного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев и болезней, взносов по договорам добровольного личного страхования, предусматривающих оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников.

Размеры страховых взносов определяются страховыми программами, предусмотренными заключенными договорами со страховыми компаниями.

- 4). Расходов на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

- а) расходов, связанных с приобретением (изготовлением) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходов, связанных с приобретением (изготовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной организации;

- б) расходов, связанных с приобретением и бесплатной выдачей молока и лечебно-профилактического питания (не менее, чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации);

в) расходов, связанных с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда;

г) расходов, связанных с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение безопасности рабочих мест;

д) расходов, связанных с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников;

е) расходов на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

ж) иных расходов, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников.

5). Расходов на служебные командировки.

6). Расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7). Расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника.

8). Иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации и обусловленных трудовыми отношениями.

15.6. Расходы, предусмотренные иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (в том числе бывшими работниками-корпоративными пенсионерами), включают расходы, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, сверх предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

15.7. Расходы, связанные с выполнением Соглашения, включаются в расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, в соответствии с обязательствами и состоят из:

а) расходов, направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделами настоящего Соглашения;

б) расходов на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

расходов в виде сумм вступительных и членских взносов в отраслевое объединение работодателей;

расходов, направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 14 настоящего Соглашения.

16. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

16.1. Контроль за выполнением Соглашения в организациях осуществляют Стороны, его заключившие, их представители, постоянно действующая Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), созданная Сторонами на паритетных началах, Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы.

16.2. Отраслевая комиссия два раза в год рассматривает информацию о ходе выполнения Соглашения.

16.3. При осуществлении контроля выполнения Соглашения представители Сторон обязаны взаимно предоставлять необходимую имеющуюся информацию.

16.4. При невыполнении условий Соглашения Стороны проводят взаимные консультации в рамках Отраслевой комиссии с целью выявления и устранения причин невыполнения.

16.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Соглашению и непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

17.2. В течение семи дней с момента подписания настоящего Соглашения Объединение работодателей направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

17.3. В период действия Соглашения ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения.

Изменение и дополнение Соглашения производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для заключения Соглашения.

17.4. Работодатели, присоединившиеся к Соглашению после его заключения, уведомляют об этом Стороны Соглашения.

17.5. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель, на которого распространяется или будет и может распространяться Соглашение, и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным (с указанием причин экономического и (или) технологического и (или) организационного характера) предложением о временном, с указанием конкретного срока, приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

Стороны рассматривают это предложение в течение 30 календарных дней с момента поступления и могут принять решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении работодателя в соответствии с направленным предложением.

В случае принятия сторонами решения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя в нем указываются конкретные пункты Соглашения, в отношении которых принято решение о приостановке действия, причины данного решения и срок, в течение которого будет действовать данное решение.

В течение 5 рабочих дней с момента принятия такого решения Объединение работодателей направляет информацию о принятом решении в адрес данного работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа), избранного работниками, направившими мотивированное предложение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения.

17.6. Соглашение публикуется в соответствии с нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

17.7. При необходимости Отраслевая комиссия дает разъяснения по вопросам применения положений Соглашения.

Обращение за разъяснением положений Соглашения может быть направлено в адрес одной из Сторон Соглашения.

Разъяснения положений оформляются в виде разъяснений и подписываются сопредседателями Отраслевой комиссии.

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

В.В. Ломакин

« ___ » _____ 2019 г.

Заместитель руководителя
Федерального дорожного
агентства

В.В. Тимофеев

« ___ » _____ 2019 г.

Президент Союза работодателей
«Общероссийское отраслевое
объединение работодателей в
дорожном хозяйстве «АСПОР»

А.С. Малов

« ___ » _____ 2019 г.

Генеральный директор
Российской ассоциации
территориальных органов
управления автомобильными
дорогами «РАДОР»

И.И. Старыгин

« ___ » _____ 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

г. Москва

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации 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 дорожного хозяйства.

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 дорожного хозяйства независимо от организационно-правовых форм и видов собственности.

Положения Соглашения распространяются также на работодателей – индивидуальных предпринимателей.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники учреждений, предприятий и организаций дорожного хозяйства (далее – организации) в лице их представителя – Общероссийской организации «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства» (далее – Профсоюз) в соответствии с Уставом Профсоюза;

работодатели в лице их представителей:

Федеральное дорожное агентство (представитель федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства, подведомственных агентству);

Союз работодателей «Общероссийское отраслевое объединение работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР» (представитель работодателей – организаций, входящих в состав Союза работодателей «АСПОР», и уполномочивших «АСПОР» заключить Соглашение от их имени);

Российская ассоциация территориальных органов управления автомобильными дорогами «РАДОР» (представитель работодателей, уполномочивших «РАДОР» на заключение настоящего Соглашения от их имени).

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

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 работников и работодателей – подрядных организаций, на работников и работодателей – организаций, занятых управлением дорожным хозяйством (органов управления автомобильными дорогами, заказчиков), не относящихся к государственной службе, в части, не противоречащей нормативным правовым актам Российской Федерации об оплате труда работников федеральных государственных учреждений, работников и работодателей проектных и изыскательских организаций, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени, а также на профсоюзных работников;

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 в соответствии с законодательством;

является основой для заключения коллективных договоров в организациях дорожного хозяйства и региональных и территориальных отраслевых соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Стороны считают целесообразным заключение региональных отраслевых соглашений между республиканскими, краевыми, областными комитетами профсоюза, представителями работодателей и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

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

1.6. Затраты, связанные с обеспечением гарантий, принятых настоящим Соглашением для работников дорожного хозяйства, выполняющих работы по строительству (реконструкции), ремонту и содержанию автомобильных дорог общего пользования и сооружений на них, включаются в установленном порядке в начальную цену конкурсов на эту продукцию (работы, услуги) в соответствии с утвержденными нормативами затрат на содержание и ремонт автомобильных дорог.

Включение затрат на инженерные изыскания и проектирование в планы работ и начальную цену конкурсов обеспечивается применением документов в области сметного нормирования и ценообразования, рекомендуемых для определения стоимости проектных и инженерных изыскательских работ, определённых уполномоченным органом исполнительной власти, а также дополнительным расчётом в установленном порядке.

1.7. Региональные и иные отраслевые соглашения, коллективные договоры и 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.

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) либо иному органу, на который будет возложено исполнение функций представителя, и сохраняются на весь срок действия Соглашения.

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

Решение о присоединении 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 постановлением Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну», проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организаций.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И УЧАСТНИКОВ СОГЛАШЕНИЯ В ОБЛАСТИ СТАБИЛИЗАЦИИ РАБОТЫ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Федеральное дорожное агентство, Союз работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР», ассоциация «РАДОР», Центральный комитет Профсоюза будут совместно:

участвовать в установленном порядке в разработке и принятии проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников дорожного хозяйства;

участвовать в создании отраслевого совета по профессиональным квалификациям по дорожному хозяйству; в проведении взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов; в установлении систем оплаты труда с дифференциацией размеров должностных окладов, ставок заработной платы по уровням квалификации в дорожных организациях;

содействовать заключению региональных и (или) территориальных отраслевых соглашений в субъектах и (или) муниципальных образованиях Российской Федерации. В случае отсутствия на региональном или муниципальном уровне социального партнерства отраслевого объединения работодателей, его полномочия может осуществлять соответственно региональное, террито-

риальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей;

содействовать заключению коллективных договоров во всех организациях дорожного хозяйства;

содействовать укреплению и объединению дорожных организаций как единого технологического производственно-хозяйственного комплекса;

готовить предложения по проведению мониторинга финансового состояния стратегических организаций и их платежеспособности, в случае необходимости разрабатывать и реализовывать меры по социальной поддержке работников указанных организаций;

разрабатывать и организовывать мероприятия по проведению профессионального праздника Дня работников дорожного хозяйства и осуществлять контроль за их выполнением;

участвовать в смотрах-конкурсах на лучшую постановку физкультурно-спортивной работы среди отраслевых организаций.

2.2. Организации дорожного хозяйства обеспечивают:

бесперебойное и безопасное функционирование автомобильных дорог общего пользования;

качественное выполнение работ по проектированию, строительству, ремонту в соответствии с требованиями норм и условиями договоров на выполнение дорожных работ и, при необходимости, участие в мобилизационной подготовке и ликвидации последствий стихийных бедствий и аварий;

страхование имущества, машин, механизмов, зданий сооружений и других видов ответственности работодателей;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров в каждой организации на согласованных сторонами условиях в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

2.3. Профсоюз своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между работодателями и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

2.4. Работодатели и их представители считают необходимым наличие отраслевого печатного средства массовой информации и сетевого издания, а также будут осуществлять поддержку и оказывать необходимую помощь отраслевым некоммерческим организациям, созданным для решения задач по социальной защите работников.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда в организациях дорожного хозяйства 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 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В организациях, где повышение размера тарифной ставки рабочих 1 разряда требует осуществления необходимых организационных мероприятий, допускается поэтапное доведение размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1 разряда до уровня, указанного в абзаце первом пункта 3.1. настоящего Соглашения. Этапы (сроки) введения минимальных гарантий устанавливаются в отраслевых региональных соглашениях, а при их отсутствии в коллективных договорах организаций. Общая продолжительность этапов не может превышать 1 года со дня введения в действие настоящего Отраслевого соглашения.

Введение размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1 разряда, указанной в абзаце первом пункта 3.1. настоящего соглашения, в территориальных органах управления автомобильными дорогами осуществляется с участием соответствующих органов власти субъектов Российской Федерации.

В дорожных организациях, расположенных в субъектах Российской Федерации, имеющих районирование по климатическим зонам, рекомендуется в региональных отраслевых соглашениях предусматривать дифференцированное установление минимальных размеров тарифной ставки рабочих 1 разряда с учетом прожиточного минимума каждого района.

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

3.2. Пересмотр (увеличение) размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1 разряда осуществляется не реже 1 раза в год, как правило, с 1 января каждого года в зависимости от величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал предыдущего года в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.3. Указанный в пункте 3.1. настоящего Соглашения размер базовой (минимальной) тарифной ставки служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников. Тарифная сетка по оплате труда работников и соответствующие тарифные коэффициенты устанавливаются организацией самостоятельно и фиксируются в коллективном договоре. При этом разница между межтарифными коэффициентами соседних разрядов не может быть менее 0,2.

Конкретные размеры минимальных тарифных ставок (окладов) устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации, но не ниже чем предусмотрено в пункте 3.1. настоящего Соглашения.

Примерная тарифная сетка по оплате труда работников приведена в приложении № 1 к настоящему Соглашению. В федеральных государственных

унитарных предприятиях дорожного хозяйства приведенная в приложении № 1 тарифная сетка по оплате труда работников обязательна для применения при определении конкретных размеров тарифных ставок (окладов) работников.

3.4. Работодатели будут стремиться к:

достижению среднемесячной заработной платы по предприятию в размере не менее четырехкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, в котором находится предприятие;

установлению соотношения средней заработной платы работников и руководителей дорожных организаций не более чем 1: 6.

3.5. Для работников федеральных государственных учреждений, осуществляющих управление строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог общего пользования, и федеральных государственных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности дорожного хозяйства Российской Федерации, оплата труда устанавливается на основе отраслевой системы оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Для работников государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности дорожного хозяйства субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, системы оплаты труда устанавливаются с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.6. В организациях дорожного хозяйства производятся:

3.6.1. 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;

3.6.2. доплата за работу в ночное время в размере не менее 40 процентов тарифной ставки;

3.6.3. оплата сверхурочных работ не менее чем в двойном размере;

3.6.4. оплата за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте из расчета тарифной ставки (оклада);

3.6.5. 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 $\frac{2}{3}$ тарифной ставки работника исходя из дневной нормальной продолжительности рабочего времени 8 часов. Конкретные размер и порядок выплат определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

3.6.7. оплата работ в выходные и праздничные дни и выплата других, не оговоренных выше доплат и надбавок, носящих компенсационный характер, в размерах, не ниже установленных законодательством;

3.6.8. оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями производится с применением коэффициента на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

3.6.9. оплата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

3.6.10. выплата вознаграждения за выслугу лет работникам дорожных организаций и их объединений производится в порядке и размерах, определенных коллективным договором;

3.6.11. выплата надбавок при направлении работников для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ; за подвижной и разъездной характер работы; за постоянную работу в пути; за производство работ вахтовым методом и полевых работ.

Конкретные размеры надбавок определяются в коллективных договорах, но не ниже следующих размеров:

а) рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, за каждый календарный день пребывания на месте производства работ 50 процентов тарифной ставки, должностного оклада;

б) за подвижной характер работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области 40 процентов, в других районах страны 30 процентов

тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

В случаях, когда постоянная работа протекает в пути или носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства до 20 процентов тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц до 15 процентов тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

За разъездной характер работы, если время проезда в нерабочее время от места нахождения дорожной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов – до 20 процентов, если время проезда составляет не менее двух часов – до 15 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат;

в) при выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно размер надбавки за вахтовый метод работы работникам взамен суточных определяется из расчета 75 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада.

При вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгулы) за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте оплачиваются из расчета тарифной ставки (оклада).

3.6.12. выплата стимулирующих доплат за высокую квалификацию, классность (для работников дорожных организаций, работающих на автомобилях или дорожных машинах), профессиональное мастерство, совмещение профессий, премии, вознаграждения и другие в размере и порядке, установленных коллективным договором;

3.6.13. в организациях дорожного хозяйства, с учетом сложившейся практики, работодателями по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза, могут устанавливаться надбавки 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;

3.6.14. выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным 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;

3.6.15. оплата отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, их выплата производится с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 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. Размер 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.

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 составляется график погашения задолженности, утверждённый работодателем и согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, разрабатываются мероприятия и принимаются меры по полной ее ликвидации.

3.6.16. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категорий специалистам и служащим производится Квалификационной комиссией организации с участием представителя профкома в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. № 31 и в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также в соответствии с профессиональными стандартами, применяемыми на предприятии, приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2015 г. № 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом.

Указанный порядок может быть изменен с введением профессиональных стандартов по соответствующим профессиям, должностям и специальностям, применяемым в организациях, а также в связи с установлением тождественности их наименований должностям, профессиям и специальностям, содержащимся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Применение требований профессиональных стандартов осуществляется к работникам, впервые принимаемым на работу или повышающим квалификацию до уровня, предусмотренного профессиональными стандартами.

В состав создаваемых аттестационных (квалификационных) комиссий обязательно включаются представители Профсоюза.

пересмотр и введение новых экономически обоснованных норм труда работников (или на основе технико-экономических обоснований) по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и извещением работников не позднее чем за 2 месяца до их введения;

установление пониженных норм выработки для инвалидов, работников моложе 18 лет, беременных женщин.

3.7. Работодатели обеспечивают долю тарифа (оклада) с учетом гарантированных выплат в заработной плате на уровне не менее 60 процентов.

3.8. В целях регулирования особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, сторонами Соглашения разрабатывается и утверждается в соответствии со ст. 293 Трудового кодекса Российской Федерации Перечень сезонных работ.

3.9. Стороны исходят из того, что в соответствии с пунктами 5) и 6) статьи 5 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОХРАНА ТРУДА

4.1 Стороны будут способствовать:

созданию служб охраны труда в дорожных организациях в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации;

разработке комплекса мер, направленных на стимулирование технического перевооружения и модернизацию производства, последовательное снижение 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 анализа состояния условий и охраны труда, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, подготовке предложений по их предупреждению в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73, и ст.ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации;

организации обучения и проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда у работодателей согласно ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлению Минтруда России и Минобразования России № 1/29 от 13

января 2003 г. «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций», с учетом отраслевой направленности в производственной деятельности, в том числе при заключении с ними трудового договора;

внесению предложений по разработке, переработке нормативных документов по охране труда в дорожном хозяйстве и финансированию научно-исследовательских работ по охране труда.

4.2. Профсоюз обязуется:

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

проводить работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников, отраженных в коллективных договорах и соглашениях по охране труда;

содействовать созданию на предприятиях дорожного хозяйства совместных комитетов (комиссий) 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 и другие нормативные правовые 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 работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при получении травм в результате несчастных случаев на производстве и т.п.

4.3. Работодатели в организациях дорожного хозяйства обязуются:

создавать службы по охране труда или вводить должность специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации;

в целях сотрудничества по охране труда работодателей и работников на паритетной основе создавать совместные комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

обеспечивать выполнение требований Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (зарегистрирован Минюстом России 20 мая 2005 г. № 6609) и ст.ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации;

организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводить соответствующие инструктажи, проверку знаний в соответствии с действующим законодательством по охране труда;

обеспечивать работников санитарно-бытовыми условиями согласно «СП 44.13330.2011. Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87», утвержденный приказом Минрегиона России от 27 декабря 2010 г. № 782, душевыми, гардеробными и другими помещениями; средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в сфере охраны труда и коллективными договорами;

организовывать питание работников, осуществляющих работы непосредственно на автомобильных дорогах, а также их проезд к месту выполнения работ и обратно;

в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда согласно приказу Минтруда России от 24 января 2014 г. № 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.

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

предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, чьи рабочие места признаны таковыми по действующим результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») 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 при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

перечислять недоплаченные суммы страховых выплат в повышенном раз-

мере в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации за периоды, когда работодатель их не уплачивал в связи с неустановлением проведённой в организации специальной оценкой условий труда вредных производственных факторов, но установленных впоследствии в результате проведённой внеплановой специальной оценкой условий труда;

выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», проводить обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России от 15 декабря 2014 г. № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров»;

формировать фонд охраны труда для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

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

выплачивать работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации дополнительно к страховой выплате потерпевшему, предусмотренной ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ, за счет средств организации единовременное пособие в размере, определенном коллективным договором;

обеспечивать соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и для лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных соответствующими постановлениями Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105 и Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7;

выдавать работникам смывающие и обезвреживающие средства согласно приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» зарегистрирован Минюстом России 22 апреля 2011 г. № 20562);

обеспечивать работников бесплатно молоком или другими равноценными пищевыми продуктами согласно приказу Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 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 Федеральным законом от 1 октября 2007 г. № 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 компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда», статьи 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;

устанавливать режимы рабочего времени в организации согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованным с выборным профсоюзным органом, с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. Норма рабочего времени при всех режимах труда определяется по графику 5-дневной рабочей недели с соответствующим сокращением продолжительности работы в предвыходные и предпраздничные дни;

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

финансировать мероприятия по переводу рабочих мест из класса с вредными условиями труда в класс с безопасными условиями труда;

привлекать для работы в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве технических инспекторов труда Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

4.4. Комитеты профсоюза дорожных организаций будут принимать:

практические меры по организации и осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда на предприятии, избирать уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда;

активное участие в создании совместных комитетов (комиссий) по охране труда, для чего на паритетной основе определяют своих представителей из

числа уполномоченных профкомов по охране труда в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

участие в организации и проведении смотров-конкурсов, спортивных соревнований, выставок и других мероприятий.

V. ТРУД ЖЕНЩИН

Работодатели обязуются предоставлять повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в дорожном хозяйстве:

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, исключающую воздействие вредных производственных факторов. Возможно использование трудовых отношений с дистанционным работником;

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, 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 положения данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.

VI. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЁЖИ

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

Работодатели:

гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, направляемых в отрасль по заявкам организаций;

обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования;

заключают договоры сотрудничества с образовательными организациями среднего профессионального образования на подготовку молодых рабочих

и специалистов в возрасте до 35 лет, развитие их материально-технической базы, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;

при наличии финансовых возможностей выделяют беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях;

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

устанавливают именные стипендии учащимся (студентам) образовательных организаций среднего профессионального образования в размерах, предусмотренных коллективным договором;

проводят конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» и др.;

предоставляют по возможности льготные ссуды и кредиты на приобретение или строительство жилья;

оказывают материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;

предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее двух рабочих дней отцу при выписке ребенка из роддома;

Профсоюз:

создает молодежные советы и молодежные комиссии;

поощряет молодых работников, добивающихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;

контролирует предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам дорожных организаций, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель в соответствии со статьей 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации возмещает 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.

Порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, а также перечень должностей (профессий) этих работников определяются в коллективных договорах.

7.2. В организациях дорожного хозяйства за счет собственных средств, других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации: обеспечивается содержание санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений, оздоровительных лагерей, баз отдыха, находящихся на их балансе;

производятся работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденной временной приостановкой производства, в течение 4 месяцев в год (подряд, либо в сумме календарных месяцев) компенсационные выплаты в размере не менее тарифной ставки работника в месяц;

производится выплата денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом пересмотра (увеличения) базовой (минимальной) тарифной ставки, указанной в пункте 3.1. настоящего Соглашения, но не ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации;

оказываются в соответствии с законодательством Российской Федерации различные виды социальной помощи участникам войны, семьям погибших военнослужащих, семьям погибших на производстве, инвалидам, пенсионерам, семьям, имеющим детей, ветеранам труда;

осуществляется выдача бесплатного лечебно-профилактического питания для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда;

сохраняется представителям работников, являющимся членами примирительных комиссий по урегулированию коллективных трудовых споров, за все время их отвлечения от работы средняя заработная плата и соответствующие льготы;

производятся компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора по причине нарушения работодателем условий коллективного договора и соглашений, заключенных профсоюзом, за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) на условиях, установленных коллективным договором;

сохраняется 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;

организуется подготовка 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 законодательством Российской Федерации, а также коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; работодатель не вправе требовать от работников предприятия прохождения независимой оценки квалификации за счёт работников;

при прохождении оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также на соответствие профессиональным и квалификационным требованиям, установленным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2015 г. № 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом», по направлению работодателя с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата, а также производится оплата командировочных расходов.

7.3. Для повышения уровня социальной защищенности работников в коллективных договорах организаций может предусматриваться:

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

полная или частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха по согласованию с профкомом при наличии финансовой возможности в соответствии с Федеральным законом от 23 апреля 2018 г. № 113-ФЗ «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» 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;

оказание материальной помощи в размере не менее 50% минимального размера оплаты труда в Российской Федерации на каждого иждивенца в течение 6 месяцев со дня получения работником статуса безработного;

для работников, переведенных по объективным причинам на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, ежемесячная компенсация (в течение 6 месяцев) сверх заработной платы;

бесплатное содержание в детских дошкольных учреждениях детей, в семье которых среднедушевой доход не превышает размера прожиточного минимума в регионе;

выдача бесплатных путевок в детские оздоровительные лагеря в первую очередь семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов и одиноким матерям;

выплата единовременного пособия в зависимости от стажа работы в организации при уходе на пенсию в размерах:

свыше 1 года до 5 лет включительно – месячная тарифная ставка (должностной оклад);

свыше 5 до 10 лет включительно – 3-месячная тарифная ставка (должностной оклад);

свыше 10 до 15 лет включительно – 5-месячная тарифная ставка (должностной оклад);

свыше 15 до 20 лет включительно – 7-месячная тарифная ставка (должностной оклад);

свыше 20 до 30 лет – 10-месячная тарифная ставка (должностной оклад);

свыше 30 лет – 15-месячная тарифная ставка (должностной оклад);

выплата работникам единовременных ежегодных пособий на оздоровление в период отпуска;

частичная или полная оплата проезда работников к месту работы и обратно и компенсация за удорожание питания;

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

выплата денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, правительственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

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

дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на случай потери работы, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей, в первую очередь через отраслевые страховые компании;

выплата «подъемных» молодым специалистам в возрасте до 35 лет;

оказание поддержки в жилищном строительстве через ипотечное кредитование;

выделение беспроцентного целевого займа;

выделение земельных участков для посадки картофеля;

обеспечение транспортом для поездок на дачные участки;

компенсационные выплаты женщинам по уходу за детьми до достижения ими 3-летнего возраста;

оказание разовой помощи при подготовке детей к началу учебного года;

компенсация работникам стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников организации в размере не менее 90% за счет всех имеющихся источников финансирования; обязательство работодателя организации о взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам финансирования отдыха детей и подростков.

Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организациях независимо от форм собственности трудо-

выми коллективами в соответствии с действующим типовым положением образуются комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и Профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию. Права и обязанности членов Комиссии оговариваются в коллективном договоре или в Положении о комиссии по социальному страхованию организации.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатели (объединения работодателей) совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, территориальными организациями профсоюза разрабатывают и обеспечивают выполнение региональных отраслевых программ содействия занятости в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

8.2. В целях повышения социальной защищенности работников стороны договорились о том, что:

способствуют укреплению сложившейся системы высших и средних специальных учебных заведений, институтов повышения квалификации, курсов повышения квалификации по подготовке и переквалификации работников дорожного хозяйства на основе прогноза занятости и качественных изменений рабочей силы;

продолжат работу по переподготовке всех категорий руководящего состава и специалистов по овладению особенностями управления в условиях рыночных отношений;

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.

8.3. Увольнение работников по сокращению штата или численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

Увольнение работников по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета организации в следующих случаях (фиксируется в коллективном договоре организации):

сокращения численности или штата работников организации;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

в случае неизбежного массового увольнения работников работодатели

не менее чем за три месяца до момента увольнения представляют органам службы занятости и профсоюзному комитету организации в полном объеме 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 переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения;

Устанавливаются следующие критерии массового увольнения:

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

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

в случае массового сокращения численности или штата работники извещаются о предстоящем увольнении не менее чем за три месяца (в том числе в организациях-банкротах);

работники предпенсионного возраста (за пять лет до момента возникновения права на пенсию), лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матери-одиночки не могут быть уволены по сокращению штата или численности работников без трудоустройства в действующих организациях. Работодатели будут способствовать трудоустройству вышеуказанных категорий работников и при ликвидации организации;

обеспечивается приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их профессиональных качеств;

при необходимости введения на предприятиях режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объемов работ, решение о введении таких режимов и условиях их введения принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При этом работнику с его согласия может устанавливаться режим работы с неполной рабочей неделей (или неполным рабочим днем) на период не более чем на 2 месяца подряд, причем занятость работника должна составлять не менее $\frac{2}{3}$ баланса рабочего времени на учетный период.

Отпуск работника без сохранения заработной платы по причине ухудшения финансового состояния предприятия не должен превышать более чем 30 дней подряд. Повторно отпуск по такой причине предоставляется работнику не ранее, чем через 3 месяца.

В период временных трудностей на предприятии работодатель гарантирует обеспечение полной занятости работников не менее чем для 75% списочного состава работников.

8.4. Работодатели будут неукоснительно соблюдать требования Федерального закона от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учёте иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», постановление Правительства Российской Федерации от 15 января 2007 г. № 9 «О порядке осуществления миграционного учёта иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

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

сокращения численности (штата) работников организации;

невыполнения обязательств по установлению 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 социальное, медицинское, пенсионное страхование, коллективную защиту в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;

8.5. Запрещается применение заёмного труда, кроме случаев, определенных действующим законодательством.

В коллективных договорах предусматриваются дополнительные меры по обеспечению занятости работников.

В целях регулирования особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, сторонами Соглашения разрабатывается и утверждается в соответствии со ст. 293 Трудового кодекса Российской Федерации Перечень сезонных работ.

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 (Рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утверждённые 26 октября 2018 г., протокол № 10).

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ), РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению организаций дорожного хозяйства, сохранению действующих и созданию но-

вых 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 участвует в арбитражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятий в соответствии с Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Руководитель организации совместно с профкомом организации организуют общее собрание работников, на котором определяется представитель работников.

9.3. В предвидении несостоятельности (банкротства) руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, предоставляет по просьбе профкома информацию о финансовом состоянии организации и принимает действенные меры по улучшению положения. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

9.4. Увольнение работников, связанное с банкротством, не может осуществляться без предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующего профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. При этом работодатели будут способствовать трудоустройству высвобождаемых работников.

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

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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.

9.7. Работодатели представляют профсоюзному комитету по его запросу 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, а также данные о размерах прибыли, рентабельности, количестве работающих, доли оплаты труда в себестоимости продукции, средней заработной плате за отчетный период по категориям работающих, минимальной тарифной ставке рабочих I разряда.

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

9.8. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

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

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

9.9. 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 его учебу или переквалификацию, трудоустройство.

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

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

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ПРИВАТИЗИРУЕМЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

10.1. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», другими нормативными правовыми 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 и назначения объектов социально-культурного, коммунально-бытового или транспортного обслуживания населения на срок не менее 3 лет.

10.3. Открытые акционерные общества, созданные в процессе привати-

зации 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 продолжаются с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

XI. ПЕНСИОННОЕ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе пенсии по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» 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;

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;

предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

11.2. Работодатели одновременно с выдачей заработной платы перечисляют за работников, чьи рабочие места по действующим результатам специ-

альной оценки условий труда признаны вредными (особо вредными) и (или) опасными, дополнительный тариф страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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 результате модернизации условия труда можно привести в соответствие с нормальными;

в) не соответствующих нормальным условиям труда с неустраняемым 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 определение порядка, объёмов и 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 тяжёлыми 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 страхования;

разработать в соответствии с законодательством Российской Федерации порядок выведения специалистов из-под юрисдикции Списков;

обеспечить устойчивое финансирование мероприятий по страхованию или определить порядок согласования этих мероприятий с выборным профсоюзным органом (если это не вносится в коллективный и трудовой договор);

обеспечить участие в корпоративных системах пенсионного страхования работников в соответствии с утвержденным порядком;

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

не допускать 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;

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;

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

11.5. Стороны договорились создать отраслевую совместную комиссию по решению пенсионных вопросов для выработки по ним согласованного мнения.

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

11.7. На основании личного заявления работника в возрасте 40 лет и старше предоставлять ему ежегодно для прохождения диспансеризации один выходной день, оплачиваемый из расчета средней заработной платы работника (приказ Минздрава России от 13 марта 2019 г. № 124н).

ХII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Федеральное дорожное агентство, Общероссийское отраслевое объединение работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР», ассоциация территориальных органов управления автомобильными дорогами «РАДОР» договорились о том, 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 законодательства Российской Федерации о труде;

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. Изменения систем оплаты труда и форм материального поощрения работников федеральных государственных унитарных предприятий согласовываются с Центральным комитетом или соответствующими территориальными комитетами Общероссийского профсоюза;

профсоюзным комитетам дорожных организаций предоставляются в бесплатное пользование оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи, персональные компьютеры с соответствующим программным обеспечением, множительная техника, помещения для проведения собраний.

Республиканским, краевым, областным комитетам профсоюза могут уста-

навливаться льготы по оплате аренды помещений, пользования 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);

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 с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства;

освобожденные профсоюзные работники пользуются правами, льготами и гарантиями, действующими в организации, наряду с работниками этой организации (премирование, вознаграждение по итогам работы за год и выслугу лет, осуществляемых за счет средств организаций, при создании акционерных обществ и др.), в порядке, определенном в коллективных договорах.

Дополнительное вознаграждение неосвобожденных председателей профкомов за основные результаты работы организации производится на условиях и в порядке, установленных в коллективном договоре.

Профсоюзные инспекторы труда и иные представители Профсоюза имеют право беспрепятственно посещать организации, рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач, получения информации от органов хозяйственного управления по вопросам оплаты и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания работников, для осуществления контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.

Работодатели не вмешиваются в деятельность Профсоюза, не принимают решений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза.

Представители профсоюзных органов включаются:

в комиссии организаций по приватизации государственного имущества, включая объекты социального назначения;

в число представителей организации, направляемых в соответствующий

комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации.

По уполномочию работников профсоюзные органы могут иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организаций.

Руководители федеральных государственных учреждений информируют профсоюзные комитеты о показателях социальной деятельности организации, отраженных в ежеквартальном отчете федеральному государственному органу, заключившему с ним трудовой договор, в том числе по вопросам заключения и выполнения коллективного договора, предоставления работникам социальных льгот и другим. По запросу соответствующего профсоюзного органа работодатели (их объединения и представители) предоставляют ему бесплатно информацию по социально-трудовым вопросам для осуществления уставной деятельности Профсоюза.

Работодатели в соответствии с коллективным договором предоставляют в бесплатное пользование Профсоюзу находящиеся на балансе предприятия либо арендуемые ими 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 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 ежемесячно и бесплатно перечисляет членские взносы и средства из заработной платы на счета профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа на условиях и в порядке, предусмотренных соответствующими договорами, коллективным договором организации.

Профсоюз в лице выборных органов принимает участие в разработке отраслевыми органами управления проектов законодательных и нормативных правовых актов, влияющих на социально-экономическое положение работников отрасли.

Стороны разрабатывают комплекс совместных мер, направленных на обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации 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 профорганизаций, повышению охвата работников профсоюзным членством, вовлечению в профсоюз молодежи, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

ХІІІ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

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 Российской Федерации.

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

ХІV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Контроль за выполнением Соглашения производится комиссией, сформированной сторонами (приложение № 2) и представителями Сторон на всех уровнях, а также соответствующими органами по труду, которые вправе обратиться в комиссию по любому вопросу, связанному с исполнением (неисполнением) Соглашения.

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

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

ХV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Стороны Соглашения, нарушающие или не выполняющие принятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15.2. Должностные лица, представляющие работодателя, работники выборных органов Профсоюза, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного Соглашения, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Соглашения.

15.3. 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.

15.4. Стороны соглашения, коллективного договора вправе предусматривать в тексте Соглашения дополнительные меры ответственности за нарушение

ние, неисполнение взаимно принятых обязательств, если эти меры не противоречат действующему законодательству Российской Федерации.

XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

16.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству до каждой организации, на работников которой оно распространяется, а также органов исполнительных 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 2015 г. № 860н «Об утверждении порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению». Стороны принимают меры к публикации текста Соглашения в официальных печатных органах, в отраслевой печати, размещению на собственных сайтах.

16.4. Настоящее Соглашение подписано в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению по дорожному хозяйству
Российской Федерации
на 2020-2022 годы

**ОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИЙ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА ***

Разряды оплаты труда	1. Разряды оплаты и соответствующие им тарифные коэффициенты																	
	11	12	13	14	25	26	27	38	39	410	411	512	513	614	715	816	917	118
Тарифные коэффициенты	1,0	1,20	1,44	1,68	1,94	2,23	2,52	2,77	3,05	3,35	3,69	4,05	4,46	4,91	5,40	5,94	6,53	7,2

* После разработки и утверждения профессиональных стандартов для работников дорожного хозяйства (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. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»)

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению по дорожному хозяйству
Российской Федерации
на 2020-2022 годы

СОСТАВ
отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю
за ходом выполнения Отраслевого соглашения
по дорожному хозяйству Российской Федерации
на 2020-2022 годы

Сопредседатели комиссии:

Ломакин Владимир Владимирович	председатель Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства»;
Малов Александр Сергеевич	президент Союза работодателей «Общероссийское отраслевое объединение работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР»;
Тимофеев Виктор Владимирович	заместитель руководителя Федерального дорожного агентства.

Со стороны работников:

Данилов Юрий Николаевич	заместитель председателя Общественной организации «Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства», Председатель Татарской республиканской организации Профсоюза;
Ермощенко Константин Викторович	председатель Волгоградской областной организации Профсоюза;
Кондратюк Тамара Васильевна	председатель Владимирской областной организации Профсоюза;
Подколзин Николай Алексеевич	председатель Оренбургской областной организации Профсоюза;
Смекалин Юрий Владимирович	заместитель председателя Московской областной организации Профсоюза;
Хохлова Татьяна Михайловна	заведующая отделом экономической защиты аппарата Профсоюза;
Чумаевский Евгений Юрьевич	заведующий отделом правовой защиты и охраны труда аппарата Профсоюза.

Со стороны работодателей:

Бреус Наталья Леонидовна	заместитель генерального директора по экономике АО «Мостострой-11»;
Иванов Кирилл Валентинович	директор АНП «Объединение «ДОРМОСТ»
Молчанов Максим Александрович	начальник Управления административно-кадровой работы и правового обеспечения Федерального дорожного агентства;
Старыгин Игорь Иванович	генеральный директор Российской ассоциации территориальных органов управления автомобильными дорогами «РАДОР»;
Цаплина Анна Витальевна	заместитель генерального директора Российской ассоциации территориальных органов управления автомобильными дорогами «РАДОР»;
Царегородцева Дарья Владимировна	начальник отдела кадров АО «Котласское ДРСУ»

**Дополнительное соглашение о продлении срока действия
Отраслевого соглашения между Общероссийским профессиональным
союзом работников государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом
при Верховном Суде Российской Федерации на 2017 – 2019 годы**

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с одной стороны и Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации, с другой стороны (далее – Стороны), руководствуясь положениями статьи 49 Трудового кодекса Российской Федерации, по взаимному согласию заключили настоящее Дополнительное соглашение о продлении срока действия к Отраслевому соглашению между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2017 – 2019 годы (далее – Отраслевое соглашение) о следующем:

1. Продлить срок действия Отраслевого соглашения на период 2020 – 2022 годы.

2. Внести в Отраслевое соглашение следующие изменения:

2.1. Изложить п.1.8. в следующей редакции: «Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и в связи с продлением Сторонами его действия на три года действует по 31 декабря 2022 года».

2.2. В пункте 12.2 Отраслевого соглашения слова «в феврале» заменить словами «не позднее 31 марта года, следующего за отчетным».

3. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Отраслевого соглашения и вступает в силу с 1 января 2020 года.

4. Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации в установленном порядке направляет настоящее Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

Председатель
Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской
Федерации

Н.А. Водянов
19 декабря 2019 г.

Генеральный директор
Судебного департамента
при Верховном Суде Россий-
ской Федерации

А.В. Гусев
19 декабря 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020–2022 ГОДЫ

(Соглашение подписано 11 декабря 2019 г., зарегистрировано
в Федеральной службе по труду и занятости 27 декабря 2019 г.,
регистрационный № 16/20-22) 1

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2019–2021 ГОДЫ

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду и
занятости 14 января 2020 г., регистрационный № 17/20-22)29

Дополнительное соглашение о продлении срока действия Отраслевого
соглашения между Общероссийским профессиональным союзом
работников государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации и Судебным департаментом
при Верховном Суде Российской Федерации на 2017 – 2019 годы

(Соглашение подписано 19 декабря 2019 г.)64

Приложение №3 к научно-практическому журналу
«Социально-трудовые исследования» № 4 (37) 2019 г.

Подписано в печать 22.01.2020 г. Формат 60x84/16. Объем 66 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