

**Председатель Липецкой
территориальной организации
Общероссийского профсоюза
работников автомобильного
транспорта и дорожного
хозяйства**

А.Б.Астахов

« » _____ 2014г.

**Генеральный директор
Ассоциации предприятий и
организаций дорожной отрасли
Липецкой области «ЛАДОР»**

И. Т. Буслаев

« » _____ 2014г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2014 - 2016 ГОДЫ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Липецкой области на 2014-2016 годы (далее – Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27 ноября 2002г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей», федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы, других нормативных правовых актов.

Соглашение устанавливает общие условия оплаты и 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.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники предприятий и организаций дорожного хозяйства Липецкой области (далее – организации) в лице их представителя – Липецкая территориальная организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (далее – профсоюз) в соответствии с Уставом профсоюза;

- работодатели в лице их представителя Ассоциации предприятий и организаций дорожной отрасли Липецкой области «ЛАДОР» (представитель работодателей – организаций, входящих в состав объединения работодателей «ЛАДОР», и уполномочивших «ЛАДОР» заключить Соглашение от их имени).

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года.

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

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

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

1.5. Настоящее Соглашение:

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

- распространяется на работников и работодателей подрядных организаций.

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

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

коллективных договорах за счет средств организаций в соответствии с законодательством;

- является основой для заключения коллективных договоров в организациях дорожного хозяйства.

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. 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 Федеральным законом от 29.07.2004г. №98-ФЗ «О коммерческой тайне», 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. Ассоциации предприятий и организаций дорожной отрасли Липецкой области «ЛАДОР» и Липецкая территориальная организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства 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 разработке профессиональных стандартов и установлении систем оплаты труда в соответствии с отраслевой системой квалификаций;
- 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;

2.2. Организации дорожного хозяйства обеспечивают:

- бесперебойное и безопасное функционирование автомобильных дорог общего пользования;
- качественное выполнение работ по проектированию, строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог 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 будут способствовать размещению

в средствах массовой информации сведения о развитии дорожного хозяйства Липецкой области.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда в организациях дорожного хозяйства при работе в нормальных условиях, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается с 1 января 2014 года в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого Постановлением администрации Липецкой области за 4 квартал предыдущего года.

В организациях, где повышение размера тарифной ставки рабочих I разряда требует осуществления необходимых организационных мероприятий, направленных, в первую очередь, на улучшение их финансово-экономического состояния, допускается поэтапное доведение размера тарифной ставки рабочих I разряда до уровня, указанного в абзаце первом п.3.1 настоящего Соглашения.

Конкретные размеры базовых (минимальных) тарифных ставок (окладов) устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и фиксируются в коллективных договорах.

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

Размер минимальной тарифной ставки рабочих I разряда подлежит индексации в меру роста потребительских цен (изменения прожиточного минимума).

Пересмотр (увеличение) размера минимальной тарифной ставки рабочих I разряда осуществляется, как правило, с 1 января каждого года.

3.2. 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 коллективных договорах.

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

3.3. Размер минимальной заработной платы для работников предприятий и организаций Липецкой области внебюджетного сектора экономики, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого за 1 квартал каждого года Постановлением администрации Липецкой области.

В случае снижения величины прожиточного минимума трудоспособного

населения в связи с изменением уровня цен размер минимальной заработной платы работников в сторону уменьшения не пересматривается.

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.

3.5. В организациях дорожного хозяйства производятся:

- 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;

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

- оплата сверхурочных работ не менее чем в двойном размере;

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

- 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 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;

- оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

Отсутствие аттестации рабочих мест по условиям труда не освобождает работодателей от оплаты труда работников занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере. В этом случае конкретные размеры повышения определяются специальной комиссией предприятия по согласованию с профсоюзным органом;

- 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;

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

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

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

- 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;

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 предприятия (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);

- 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;

- выплата заработной платы работникам - не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, как правило, в месте

выполнения работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);

- 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 трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования 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.

В организациях, где на 1 января 2014 года имеется задолженность по выплате заработной платы, в течение месяца с момента вступления в юридическую силу настоящего Соглашения с участием соответствующих профсоюзных органов составляется график погашения задолженности и принимаются меры до полной ее ликвидации;

- тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим, категорий специалистам и служащим производится Квалификационной комиссией предприятия с участием представителя профкома в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998г. №37, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992г. №31 и в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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.

Профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления (Постановление Правительства РФ от 22 января 2013г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»).

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.

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

3.7. 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, который является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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 2002г. №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 2003г. «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций», ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения

безопасности труда. Общие положения» 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 НИР 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;

- принимать практические меры по организации и осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, избранию в организациях уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с Типовым положением, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 18 октября 2006г. №4-3;

- 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 тяжелыми 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 согласно 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 2002г. №73, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 апреля 2005г. № 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;

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

- организовать обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводить соответствующие инструктажи и в установленные сроки проверять знание ими требований правил, норм и инструкций по охране труда согласно ст.225 Трудового кодекса РФ, Постановлению Минтруда России и Минобразования России №1/29 от 13 января 2003г., ГОСТ 12.0.004-90;

- 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 2010г. № 782, душевыми, гардеробными и другими помещениями; средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 01 октября 2008г. № 541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», от 22 июня 2009г. № 357н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», от 20 апреля 2006г. № 297 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики» и с учетом Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009г. № 290н и в соответствии с коллективными договорами;

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

- своевременно проводить специальную оценку условий труда согласно федеральному закону от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- предоставлять льготы и компенсации за вредные и тяжелые условия труда в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, решению Верховного Суда Российской Федерации от 14 января 2013г. № АКПИ12-1570 с использованием Списков производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г.

№ 298/П-22; Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденную постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975г. № 273/П-20, а также Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 03 октября 1986г. № 387/22-78, определению Верховного Суда Российской Федерации от 28 марта 2013г. № АПЛ13-102;

- выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01 марта 2012г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»;

- формировать фонд охраны труда для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплачивать семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине организации, единовременное пособие в размере, предусмотренном ст.11 Федерального закона от 24 июля 1998г. №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 1998г. №125-ФЗ, за счет средств организации единовременное пособие в размере, определенном коллективным договором;

- обеспечить 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 06 февраля 1993г. №105 и Минтруда России от 07 апреля 1999г. №7;

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

- обеспечивать работников бесплатно молоком или другими равноценными пищевыми продуктами согласно приказу Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном

стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов». В соответствии со статьей 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;

- 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 отпуска: за ненормированный рабочий день, вредные и тяжелые и (или) опасные условия труда, за выслугу лет, за многосменный режим работы 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.

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 в соответствии с Типовым положением, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 18 октября 2006г. №4-3;

- 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, исключая 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

Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов в возрасте до 35 лет, 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;

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

- оказывают материальную помощь при рождении детей в размерах, установленных коллективным договором;

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

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, перечень должностей (профессий) этих работников определяются в коллективных договорах.

7.2. В организациях дорожного хозяйства за счет собственных средств, других источников, предусмотренных законодательством:

- обеспечивается содержание санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений, оздоровительных лагерей, баз отдыха, находящихся на их балансе;
- производятся работникам, находящимся в отпусках в связи с вынужденной временной приостановкой производства, в течение 4-х 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 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;

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;

- 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 на предприятии при уходе на пенсию в размерах:

- свыше 1 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 предприятия, 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;

- оказание поддержки в жилищном строительстве через ипотечное кредитование;
- выделение беспроцентного целевого займа;
- компенсационные выплаты женщинам по уходу за детьми до достижения ими 3-х летнего возраста;

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;
- продолжают 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 три года и менее 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 деловых 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 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 учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», постановление Правительства Российской Федерации от 15 января 2007 г. № 9 «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», а также способствовать эффективному управлению процессами трудовой миграции, регулированию внешней трудовой миграции, приему иностранной рабочей силы с учетом приоритетного использования российских граждан на региональных рынках труда, а также реальных потребностей и возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов;

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

- сокращения численности (штата) работников организации;
- невыполнение 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 медицинское обслуживание, социальное, медицинское, пенсионное страхование, коллективную защиту в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации.

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

8.6. В коллективных договорах предусматриваются дополнительные меры по обеспечению занятости работников.

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

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

9.2. Представитель работников 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 2002г. №127-ФЗ и другими нормативными актами. Руководитель организации совместно с профкомом предприятия 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 и пр.

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 другими 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 продолжают.

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 предприятия применение заемного труда запрещается.

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ПРИВАТИЗИРУЕМЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

10.1. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21 декабря 2001г. №178-ФЗ, другими нормативными и законодательными 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 приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий.

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

XI. ПЕНСИОННОЕ 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 2001г. №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 авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

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

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

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

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

11.2. Работодатели одновременно с выдачей заработной платы перечисляют за указанных работников дополнительный тариф страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии:

- в 2014г. 4% - за работников, занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, 6% - за работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда;

- в 2015г. 6% за работников, занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, 9% - за работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда.

11.3. Работодатели при разработке программ по замещению рабочих мест с вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) 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 неустранимым вредным производственным фактором;

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

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

11.4. Работодатели обязуются:

- не допускать пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, в соответствии со Списками № 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо 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 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.

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 коллективных договорах предприятий.

ХII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Ассоциации предприятий и организаций дорожной отрасли Липецкой области «ЛАДОР» и Липецкая территориальная организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства 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 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 областных государственных унитарных предприятий согласовываются с выборным профсоюзным органом предприятия и учредителем;

- 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) и 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 организаций пользуются правами, льготами и гарантиями, действующими на предприятии, наряду с работниками этого предприятия (премирование, вознаграждение по итогам работы за год и выслугу лет, осуществляемых за счет средств предприятий, 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 инспектора 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.

Администрация организации не вмешивается в деятельность профсоюза, не принимает 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.

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 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.

XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

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

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

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Контроль за ходом выполнения отраслевого соглашения производится комиссией, сформированной сторонами (приложение №2) и представителями Сторон на всех уровнях, которые вправе обратиться в комиссию по любому вопросу, связанному с исполнением (неисполнением) Соглашения.

Комиссия не реже 1 раза в полугодие, рассматривает выполнение отраслевого 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 не принятия решения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

XV. 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, 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 отраслевого соглашения по дорожному хозяйству до каждой организации, на работников которой оно распространяется, а также органов исполнительных власти субъектов Российской Федерации в двухнедельный срок со дня его подписания. Стороны принимают меры к публикации текста Соглашения в официальных печатных органах, в отраслевой печати, размещению на собственных сайтах.

16.4. Настоящее отраслевое соглашение подписано в 4-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА *

Разряды оплаты труда	Разряды оплаты и соответствующие им тарифные коэффициенты																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициен ты	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 VIII) приведенная тарифная сетка может быть переработана с учетом дифференциации квалификационных уровней по тарифным коэффициентам для каждого разряда (см. Приказ Минтруда России № 148 от 12 апреля 2013г.)

СОСТАВ

**отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю
за ходом выполнения Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству
Липецкой области на 2014-2016 годы**

Сопредседатели комиссии:	
Астахов Александр Борисович	- председатель Липецкой территориальной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства
Буслаев Иван Тимофеевич	Генеральный директор Ассоциации предприятий и организаций дорожной отрасли Липецкой области «ЛАДОР»
Со стороны работников:	
Стрельный Роман Вячеславович	- председатель первичной профсоюзной организации ОГУП «Липецкдоравтоцентр»
Со стороны работодателей:	
Косенков Валерий Павлович	- директор ОГУП «Липецкдорпроект»