

МОСКОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ НА 2018-2021 г.г.

между Общественной организацией «Профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Московской области», Министерством транспорта и дорожной инфраструктуры Московской области, Государственным бюджетным учреждением Московской области «Мосавтодор», Открытым акционерным обществом «Можайский дорожник», Открытым акционерным обществом «Шаховской дорожно - строительный комбинат», Обществом с ограниченной ответственностью «Дорпрогресс - Егорьевск»

г. Красногорск, Московская область

«24» апреля 2018 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Московское областное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2018-2021г.г. (далее - Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Дополнительного соглашения № 1 о продлении на 2017-2019 годы действия Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг. (далее - ФОС ДХ), Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения на 2018-2020 г.г. между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, иных федеральных законов, законов Московской области и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Московской области.

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.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций дорожной отрасли (далее – Организации) в лице их представителя – Общественной организации «Профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Московской области» (далее – Профсоюз) в соответствии с Уставом Профсоюза;

- работодатели: в лице Государственного бюджетного учреждения Московской области «Мосавтодор», представители организаций дорожного хозяйства частной формы собственности - Открытое акционерное общество «Можайский дорожник», Открытое акционерное общество «Шаховской дорожно-строительный комбинат», Общество с ограниченной ответственностью «Дорпрогресс - Егорьевск», в соответствии с Уставом организации (далее - Работодатели);

- Министерство транспорта и дорожной инфраструктуры Московской области (далее - Министерство) - представитель центрального исполнительного органа государственной власти Московской области.

1.3. Соглашение:

- является правовым актом и его условия обязательны для всех работодателей, на которых оно распространяется;

- устанавливает 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.

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

1.4. Коллективные договоры и трудовые договоры в Организациях всех форм собственности не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с положениями Соглашения.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, осуществляющих дорожную деятельность, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению работодателей, действующих на территории Московской области, осуществляется в соответствии с Законом Московской области от 31.03.1999 №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области».

1.6. 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 Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», постановлением Правительства РСФСР от 05.12.1991 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну», статьей 370 ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организаций.

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

2.1. Стороны совместно:

- участвуют в установленном порядке в разработке и обсуждении проектов законодательных и других нормативных правовых актов Московской области, затрагивающих социально-трудовые права работников дорожного хозяйства;

- содействуют заключению коллективных договоров во всех организациях дорожного хозяйства;

- содействуют укреплению дорожных организаций как единого технологического производственно-хозяйственного комплекса;

- готовят предложения по проведению мониторинга финансового состояния стратегических организаций и их платежеспособности, в случае необходимости разрабатывают и реализовывают меры по социальной поддержке работников указанных организаций;

- разрабатывают и организуют мероприятия по проведению профессионального праздника Дня работников дорожного хозяйства и осуществляют контроль за их выполнением.

2.2. Работодатели обеспечивают:

- бесперебойное и безопасное движение участников дорожного движения по автомобильным дорогам общего пользования регионального или муниципального значения Московской области в рамках финансирования на текущий год;

- 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 законодательством и Соглашением.

2.3. Профсоюз 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.

III. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Министерство в пределах своих полномочий:

3.1.1. Содействует развитию дорожной инфраструктуры Московской области;

3.1.2. обеспечивает финансирование мероприятий, предусмотренных программами Московской области, в том числе Государственной программой Московской области «Развитие и функционирование дорожно-транспортного комплекса» на 2017-2021 годы, утверждённой постановлением Правительства Московской области от 25.10.2016 № 782/39.

3.1.3. Содействует:

- приведению минимальной тарифной ставки рабочих первого разряда в соответствие с тарифной ставкой, определённой ФОС ДХ (справочно: с 01.01.2018 г. в размере не ниже 1,15 величины прожиточного минимума в Московской области - 13478 руб. $\times$ 1,15 = 15499,7 руб.);

- повышению заработной платы работникам бюджетной сферы с учётом уровня инфляции в Российской Федерации в соответствующем году;

- ежегодному росту средней заработной платы во внебюджетном секторе экономики не ниже уровня инфляции в Московской области и доведению её до уровня не ниже 4,3 величины прожиточного минимума, установленного в Московской области для трудоспособного населения;

- обновлению парка дорожной и специальной техники.

3.1.4. Готовит предложения по совершенствованию нормативных правовых актов Московской области, регулирующих дорожную деятельность на территории Московской области.

3.1.5. Добивается соблюдения равных условий для функционирования всех квалифицированных, профессиональных участников рынка услуг по строительству, реконструкции, ремонту и содержанию дорог и дорожных объектов, соблюдения законодательства, нормативных правовых актов в дорожной сфере.

3.1.6. Способствует реализации мероприятий, направленных на обеспечение безопасности дорожного движения в рамках государственных программ Московской области.

3.1.7. Обеспечивает поддержку выполнения федеральных и региональных отраслевых программ содействия занятости, улучшения условий и охраны труда и иных программ.

3.2. Работодатели:

3.2.1. Осуществляют комплекс мер, направленных на снижение себестоимости дорожных работ, экономию горюче-смазочных материалов, энергоносителей.

3.2.2. Вносят, при необходимости, в установленном порядке в органы исполнительной власти Московской области предложения по изменению системы налогообложения для Организаций, осуществляющих ремонт и содержание автомобильных дорог.

3.2.3. Вносят предложения и участвуют в обсуждении проектов нормативных правовых актов Московской области, касающихся деятельности Организаций и социально-экономического положения их работников.

3.2.4. Обеспечивают, как правило, до начала нового финансового года, заключение во всех Организациях, независимо от форм собственности, коллективных договоров, определяющих порядок и размеры предоставления трудовых гарантий и социально-бытовых льгот, с учетом норм и гарантий, предусмотренных Московским областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, Федеральным отраслевым соглашением по дорожному хозяйству и Соглашением.

3.2.5. Обеспечивают:

- приведение минимальной тарифной ставки рабочих первого разряда в соответствие с тарифной ставкой, определённой ФОС ДХ;
- повышение заработной платы работникам бюджетной сферы с учётом уровня инфляции в Российской Федерации в соответствующем году;
- ежегодный рост средней заработной платы во внебюджетном секторе экономики не ниже уровня инфляции в Московской области и доведение её до уровня не ниже 4,3 величины прожиточного минимума, установленного в Московской области для трудоспособного населения.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между Работодателями и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению трудового законодательства и законодательства по охране труда, а также осуществляет меры общественного воздействия для стабильного финансирования дорожной деятельности на территории Московской области.

3.3.2. Проводит работу по защите экономических интересов работников, участвуя в коллективно-трудовом регулировании трудовых отношений, через систему соглашений и коллективных договоров.

3.3.3. Отстаивает законные права и интересы трудовых коллективов и членов Профсоюзов Организаций в органах государственной власти и управления, судебных и иных структурах.

3.3.4. Выражает свою позицию по всем возникающим в процессе практической работы проблемам, затрагивающим интересы работников дорожной отрасли, и разрабатывает предложения по их решению с учётом интересов работников Организаций.

3.3.5. Вносит предложения и участвует в обсуждении проектов нормативных правовых актов Московской области, касающихся социально-экономического положения членов Профсоюза Организаций.

3.3.6. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных актов в области условий и охраны труда, принимает участие в урегулировании трудовых конфликтов.

3.3.7. Оказывает консультативную и правовую помощь работникам Организаций по вопросам трудовых правоотношений и проводит обучение профсоюзного актива Организаций.

3.3.8. Оказывает содействие первичным профсоюзным организациям в заключении и контроле за выполнением коллективных договоров и соглашений.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны пришли к соглашению:

4.1.1. На срок действия Соглашения базовая (минимальная) месячная тарифная ставка рабочих первого разряда в Организациях устанавливается в размере, определённом ФОСДХ не ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Московской области, за исключением государственных учреждений, в которых базовая тарифная ставка устанавливается законом Московской области.

В Организациях, где минимальная тарифная ставка ниже определённой первым абзацем п.4.1.1., разрабатывается программа поэтапного её увеличения, которая является неотъемлемой частью коллективного договора Организации.

Программой предусматриваются меры:

- по повышению заработной платы работникам бюджетной сферы с учётом уровня инфляции в Российской Федерации в соответствующем году;
- по ежегодному росту средней заработной платы во внебюджетном секторе экономики не ниже уровня инфляции в Московской области и доведению её до уровня не ниже 4,3 величины прожиточного минимума, установленного в Московской области для трудоспособного населения.

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

4.2. Тарифная ставка рабочих 1 разряда в Организациях индексируется в размере не ниже величины роста потребительских цен на товары и услуги, на основании данных государственной статистики, за исключением государственных учреждений, в которых индексация устанавливается Правительством Московской области. Индексация проводится по окончании квартала, в котором индекс роста потребительских цен достиг нарастающим итогом 110 процентов и более к периоду предыдущей индексации, но не реже одного раза в год.

Индексация тарифной ставки в Организациях проводится Сторонами Соглашения без дополнительного уведомления. При росте потребительских цен в течение календарного года менее 10% индексирование базовой (минимальной) тарифной ставки 1 разряда производится по решению Сторон, как правило, с начала очередного года, в размере не ниже величины роста потребительских цен на товары и услуги, достигнутому за период с момента предыдущей индексации, на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам, установленные в Организациях в конкретной сумме, индексируются в зависимости от роста минимальной тарифной ставки.

Средний заработок, сохраняемый работнику в предусмотренных законодательством, Соглашением, коллективным договором случаях, индексируется в меру роста тарифных ставок (окладов) по данной категории работников.

Если повышение тарифных ставок (окладов) в Организации произошло в течение периода, за который сохраняется средняя заработная плата, то, начиная с даты введения изменений, средний заработок индексируется соответственно и работнику производится доначисление.

Конкретные тарифные ставки работникам Организации устанавливаются работодателем по согласованию с Профсоюзом Организации.

4.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, установленная в соответствии с п. 4.1.1. Соглашения, служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников. Тарифные ставки рабочих последующих разрядов и должностные оклады работников других профессионально-квалификационных групп устанавливаются в коллективных договорах на основании действующих в Организации межразрядных тарифных коэффициентов и соотношений между категориями работников.

Рекомендуемые к применению на предприятиях варианты тарифной сетки по оплате труда работников (не касается государственных учреждений) приведены в приложении № 1 к Соглашению.

4.4. Конкретные размеры межразрядных коэффициентов и тарифных ставок (окладов) работников устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Организации. При этом действующие в Организации тарифные ставки (оклады) не подлежат уменьшению в связи с вступлением в силу Соглашения.

В случае, когда экономическое положение отдельных Организаций не может обеспечить выплату заработной платы в соответствии с тарифными ставками и окладами, устанавливаемыми на основе рекомендуемой п. 4.3. тарифной сетки, либо приведении приводимой тарифной сетки происходит ущемление интересов отдельных категорий работников, Стороны коллективного договора могут принимать решение о применении в своих Организациях других тарифных сеток (разрядов оплаты труда и тарифных коэффициентов). При этом минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда должна быть не ниже, чем определённая п. 4.1.1. Соглашения.

4.5. Минимальной заработной платой в Организациях считают сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также обязательные доплаты, надбавки, премии, носящие постоянный характер и входящие в систему оплаты труда (за исключением компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда). Положения настоящего пункта не распространяются на государственные учреждения, в которых заработная плата должна быть не ниже размера, определённого статьёй 133.1.ТК РФ.

Для работников обеспечивается минимальная заработная плата не ниже уровня заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на соответствующий период (справочно: с 01.04. 2018 года – 14200 руб.) при соблюдении установленной законодательством нормальной продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда).

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

4.7. Работодатели осуществляют:

- оплату времени простоя в соответствии со статьёй 157 ТК РФ;
- доплату за работу в ночное время, в размере не менее 40 процентов тарифной ставки;
- оплату сверхурочных работ не менее, чем в двойном размере (при суммированном учёте рабочего времени количество сверхурочных часов определяется, как разница между количеством отработанных часов и нормой рабочего времени за учётный период);
- оплату за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте из расчета тарифной ставки (оклада);

- выплату работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Конкретные размер и порядок выплат определяются коллективным договором, распорядительными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзом Организации;

- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При принятии распорядительных актов, либо коллективных договоров, трудовых договоров конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюза Организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- оплату работ в выходные и праздничные дни, и выплата иных, не оговоренных выше доплат и надбавок, носящих компенсационный характер, в размерах, не ниже установленных законодательством Российской Федерации;

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

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

- выплату надбавок работникам за подвижной и разъездной характер работы; при направлении работников для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ; за постоянную работу в пути; за производство работ вахтовым методом и полевых работ в порядке и размерах, определенных коллективным договором.

Конкретные размеры надбавок в процентах к действующим тарифным ставкам (окладам), дополнительные выплаты стимулирующего характера определяются в коллективных договорах, но не ниже следующих размеров:

- а) рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачиваются за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавку к заработной плате в размере 50 процентов тарифной ставки, должностного оклада;

- б) надбавку за подвижной характер работы начисляется в процентах к тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат в размере 30 процентов.

В случаях, когда постоянная работа включает в себя и разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, выплачивается надбавка в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц – до 15 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

За разъездной характер работы выплачивается надбавка в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, 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, и до 15 процентов – если время проезда составляет не менее двух часов;

- в) надбавка за вахтовый метод выплачивается 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 из расчета 75 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада;

- при суммированном учете рабочего времени и вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгулы) за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте оплачиваются из расчета тарифной ставки (оклада);

- выплату стимулирующих доплат за высокую квалификацию, классность, профессиональное мастерство, совмещение профессий, премии, вознаграждения и иные меры поощрения в размере и порядке, установленных коллективным договором;

- выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, как правило, в месте выполнения работы, либо перечислением 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);

- оплату 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 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, распорядительным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категориям специалистов и служащим производится Квалификационной комиссией Организации с участием представителя Профсоюза Организации в соответствии с требованиями: Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, Тарифно-квалификационных характеристик общетраслевых профессий рабочих, утвержденных постановлением Минтруда России от 10.11.1992 № 31, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Минтруда России от 09.02.2004 №9, а также в соответствии с Профессиональными и квалификационными требованиями к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утвержденными приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28.09.2015 № 287.

Указанный порядок может быть изменен с введением профессиональных стандартов по соответствующим профессиям, должностям и специальностям, применяемым в Организации, 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 квалификационных комиссий обязательно включаются представители Профсоюза.

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

- установление пониженных норм выработки для инвалидов, работников моложе 18 лет, беременных женщин и за два года до достижения работником пенсионного возраста.

4.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплата их 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.

4.9. Нетрадиционные виды вознаграждения за труд (натуральные выдачи, страхование и т.д.) за счёт снижения размеров заработной платы без согласия работников не допускаются.

4.10. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются Работодателями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Пересмотр и введение новых норм труда работников осуществляются с обязательным социально-экономическим обоснованием и официальным извещением работников не менее чем за 2 месяца.

4.11. Не допускается в качестве дисциплинарных взысканий применение штрафов и иных, не предусмотренных законодательством систем материальной ответственности работников.

4.12. При недостатке средств на расчётном счёте Организации выплату заработной платы обеспечивать всем работникам в размере не ниже ставки 1 разряда с последующей выплатой оставшейся части заработка.

4.13. При задержке выплаты заработной платы по вине работодателя индексация заработной платы производится за счёт собственных средств Организации в установленном порядке.

4.14. В Организациях, где имеются задержки выплат заработной платы, в течение месяца с момента подписания Соглашения с участием соответствующих профсоюзных органов составляются графики погашения задолженности по заработной плате и принимаются меры по её ликвидации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Министерство:

- разрабатывает программу по улучшению условий и охраны труда в дорожной отрасли.

5.2. Стороны считают необходимым:

- работу по охране труда в Организациях проводить в соответствии с ТК РФ и Законом Московской области «Об охране труда в Московской области» № 170/2001-03;

- организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда, избирать в Организациях уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета в соответствии с Типовым положением, утверждённым постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3;

- оказывать консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот

и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда, при получении травм в результате несчастных случаев на производстве;

- содействовать развитию физической культуры в Организациях, проводить спортивные мероприятия, участвуют в спартакиадах и соревнованиях, организуемых Мособкомом профсоюза и Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов»;

- организовывать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- осуществлять контроль за включением в коллективные договоры обязательств по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах и выполнением планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

5.3. Работодателям:

- проводить в Организациях работу по охране труда в соответствии с требованиями ТК РФ и Закона Московской области от 06.11.2001 № 170/2001-ОЗ «Об охране труда в Московской области»;

- создать в Организациях службы охраны труда (или ввести должность специалиста по охране труда) в соответствии со статьёй 217 ТК РФ;

- осуществлять меры, направленные на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников;

- создать в Организациях комиссии по охране труда, в соответствии с положениями статьи 218 ТК РФ;

5.4. Работодатели:

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

- организывают обучение работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводят соответствующие инструктажи, проверку знаний в соответствии с действующим законодательством по охране труда;

- осуществляют организационно-информационное обслуживание, направленное на создание здоровых и безопасных условий труда работников;

- своевременно проводят специальную оценку условий труда на рабочих местах для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций;

- в соответствии со статьёй 226 ТК РФ формируют фонд охраны труда Организации в размере, определённом коллективным договором или соглашением по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В рамках приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н утверждается Перечень ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

В данный перечень наряду с прочими мерами включается также и реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в частности организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- сохраняют за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и

нормативных требований по технике безопасности не по его вине. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни до устранения этой опасности не влечёт для него каких-либо правовых, экономических и других санкций.

- соблюдают установленную законодательством Российской Федерации нормальную продолжительность рабочего времени;

- предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников продолжительностью не менее 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, вредные и (или) опасные условия труда и иные предоставляются в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, и коллективным договором и трудовым договором с работником;

- устанавливают режим рабочего времени в Организации согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованным с Профсоюзом Организации при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учётный период;

- устанавливают режимы работы водителей автомобилей в соответствии с Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей;

- предусматривают в коллективных договорах по соглашению Сторон право работника на использование отпуска по частям в течение года. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней;

- производят работникам оплату первых трёх дней временной нетрудоспособности (за исключением больничных в связи с несчастным случаем на производстве, профзаболеваний, больничных по уходу за ребёнком, пособий по беременности и родам, которые оплачиваются из Фонда социального страхования) в порядке, определённом Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Оплата дней временной нетрудоспособности может, в соответствии с коллективным договором, осуществляться в повышенном размере за счёт средств Работодателя;

- организывают проведение и обеспечивают финансирование специальной оценки условий труда. Обеспечивают оценку качества проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, в том числе путём проведения государственной экспертизы условий труда.

- обеспечивают проведение обучения и подготовку специалистов всех уровней и представителей Профсоюзов Организаций для работы в комиссиях, по специальной оценке, условий труда, в том числе уполномоченных по охране труда Профсоюзов Организаций.

5.5. В связи с празднованием профессионального праздника – Дня работников дорожного хозяйства (третье воскресенье октября), Организации вправе принимать решение о предоставлении работникам дополнительных трудовых и социальных льгот, что фиксируется в коллективном договоре.

5.6. Работодатели обязуются:

- при заключении Организациями коллективных договоров включать в них обязательства по обеспечению охраны труда и выделения конкретных сумм средств на эти цели в пределах не ниже 0,4% от прямых затрат»;

- 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 27.12.2010 № 782, душевыми, гардеробными и другими помещениями; средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и иных средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах

с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; приказом Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 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 01.06.2009 № 290н, и в соответствии с коллективными договорами;

- проводить в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальную оценку условий труда не реже 1 раза в 5 лет согласно приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 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 включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

При наличии мотивированных предложений выборных органов Профсоюзов Организаций проводят 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 аттестации или специальной оценки условий труда, в соответствии с ТК РФ;

- устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- 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 (статья 117 ТК РФ);

- минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») компенсационные меры работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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;

- выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков,

проводят обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров.

VI. ТРУД ЖЕНЩИН

6.1. 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 одиноким матерям;

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, исключаящую 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;

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.

VII. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЁЖИ

7.1. Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов в возрасте до 35 лет, выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, получивших образование по заданиям за счет средств Организаций по договорам об оказании платных образовательных услуг;

- заключают договоры об оказании платных образовательных услуг с образовательными организациями среднего профессионального образования на подготовку специалистов в возрасте до 35 лет, позволяющих вести профессиональную деятельность в дорожной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям или специальностям;

- 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 их содержании в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;

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

7.2. 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.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатели:

- определяют перечень предоставляемых работникам социальных льгот, гарантий и компенсаций, в том числе рекомендуемых Соглашением;
- выплачивают работникам, переведённым в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, ежемесячную компенсацию (в течение 6 месяцев) сверх заработной платы в порядке, предусмотренном коллективным договором. При приостановке производства по причинам экономического, технологического или организационного характера работникам время простоя оплачивается в размере и порядке, предусмотренном коллективным договором;
- осуществляют 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;
- выплачивают работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Организации дополнительно к страховой выплате потерпевшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», за счет средств Организации единовременное пособие в размере, определенном коллективным договором;
- оказывают за счёт имеющихся в распоряжении Организации средств различные виды социальной помощи участникам войны, семьям погибших военнослужащих, погибших на производстве, инвалидам, пенсионерам, семьям, имеющим детей;
- осуществляют выдачу бесплатного лечебно-профилактического питания для отдельных категорий работников, занятых на работах с особо вредными условиями труда, исходя из установленных рационов питания.

8.2. Для обеспечения социальной защищенности работников в коллективных договорах Организаций рекомендуется предусматривать в дополнение к государственным минимальным гарантиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации:

- выплату единовременного пособия семьям погибших и работникам, оказавшимся инвалидами, вследствие несчастного случая на производстве в размере не менее среднего годового заработка пострадавшего;
- оказание материальной помощи высвобождаемому работнику в размере не менее 50% минимального размера оплаты труда на каждого иждивенца в течение 6 месяцев со дня получения им статуса безработного;
- выплату работникам, ставшим безработными, компенсации в размере 25% среднего заработка за последние 3 месяца работы сверх государственного пособия;

- бесплатное содержание в детских дошкольных учреждениях детей, в семье которых средний доход на одного члена семьи не превышает минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством;
- выдачу бесплатных путёвок в детские оздоровительные лагеря, семьям, имеющим двух или более несовершеннолетних детей, детей инвалидов и одиноким матерям;
- выплату единовременного вознаграждения в зависимости от стажа работы в Организации при уходе на пенсию в размерах:
 - от 1 до 5 лет - месячная тарифная ставка (оклад), от 5 до 10 лет - 3 месячная тарифная ставка (оклад), от 10 до 15 лет - 5 месячная тарифная ставка (оклад), от 15 до 20 лет - 7 месячная тарифная ставка (оклад), свыше 20 лет - 10-ти месячная тарифная ставка (оклад). Конкретные условия выплаты единовременного пособия определяются коллективным договором;
- выплату работникам единовременных ежегодных пособий на оздоровление в период отпуска;
- оплату за счёт Организации проезда к месту работы и обратно;
- выплату денежного вознаграждения работникам, награждённым государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;
- возмещение расходов на ритуальные услуги, вызванные смертью работника (пенсионера, вышедшего на пенсию с Организации) за счёт средств Организации;
- выплату за счёт средств Организации пенсии работникам, уволенным в связи с досрочным оформлением пенсии, в том числе льготной, (работа с вредными и опасными условиями труда) вплоть до достижения ими пенсионного возраста в соответствии с Законом о пенсиях;
- страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счёт работодателей. Условия страхования определяются в коллективных договорах;

8.3. Размер отчислений на мероприятия социального развития и материального поощрения в Организации устанавливается по согласованию с Профсоюзами Организации.

8.4. В организациях дорожного хозяйства за счет собственных средств, других источников, предусмотренных законодательством, при прохождении оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также на соответствие профессиональным и квалификационным требованиям, установленным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28.09.2015 № 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.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. При разработке и реализации государственных программ Московской области, программ Правительства Московской области обеспечивают создание и (или) сохранение рабочих мест для жителей Московской области в дорожных организациях.

9.1.2. Принимают меры по реализации мероприятий государственных программ Московской области, направленных на развитие трудовых ресурсов, содействие занятости и социальную защиту населения Московской области в дорожных организациях.

9.1.3. Обеспечивают доступность информации для населения Московской области о возможностях трудоустройства в дорожных организациях и профессионального обучения.

9.1.4. В целях привлечения и закрепления в дорожных организациях высококвалифицированных специалистов и сокращения объемов трудовой миграции жителей Московской области реализуют мероприятия, содействующие повышению престижа рабочих профессий, уровня квалификации персонала организаций, привлечению молодежи в дорожные организации, в том числе проводимые в рамках Праздника труда в Московской области.

9.1.5. Принимают комплексные меры содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования.

9.1.6. Проводят согласованную политику в области регулирования вопросов привлечения иностранной рабочей силы в дорожные организации. Ежегодно рассматривают вопрос о целесообразности предусматриваемых работодателями объемов, а также профессионально-квалификационной структуры привлечения иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности.

9.1.7. Осуществляют мероприятия по совершенствованию и развитию системы подготовки и переподготовки персонала дорожных организаций в соответствии с потребностями рынка труда.

9.1.8. Не допускают превышения уровня общей безработицы – 3,5 процента от числа экономически активного населения Московской области, уровня регистрируемой безработицы – 0,7 процента от числа экономически активного населения Московской области. В случае возникновения критической ситуации на рынке труда принимают экстренные меры, направленные на снижение социальной напряженности, поддержку увольняемых работников. Министерство и Работодатели участвуют в софинансировании реализуемых мероприятий.

9.1.9. Принимают решение о запрещении применения заёмного труда, кроме случаев, определенных действующим законодательством.

9.1.10. 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.

9.1.11. Продолжат работу по переподготовке всех категорий руководящего состава и специалистов по овладению особенностями управления в условиях рыночных отношений.

9.1.12. Стороны пришли к соглашению, что ликвидация Организации, её подразделений, изменение формы собственности или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 месяца) комитетов Профсоюза и Мособкома Профсоюза и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза.

9.1.13. Мособком Профсоюза, комитеты Профсоюза имеют право вносить на рассмотрение соответствующих органов предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

Под массовым увольнением для настоящего соглашения понимаются:

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

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

9.1.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профоргана в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

9.2. Министерство:

9.2.1. Оказывает консультационную и правовую помощь по вопросам социально-трудовых отношений и занятости жителям Московской области, работающим в дорожных организациях.

9.2.2. Содействует созданию новых рабочих мест.

9.2.3. Содействует расширению возможностей профессионального обучения и трудоустройства инвалидов и молодежи, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе через механизм квотирования рабочих мест в дорожных организациях.

9.2.4. Содействует развитию системы профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных организаций, повышению их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, востребованным в дорожных организациях.

9.2.5. Учитывает участие дорожных организаций в системе социального партнерства и выполнение ими условий Соглашения при рассмотрении заявок на привлечение иностранных работников.

9.2.6. Проводит экспертизу социальной эффективности инвестиционных проектов, планируемых к реализации на территории региона в дорожных организациях, в части влияния на занятость населения (количество и профессионально-квалификационная структура рабочих мест, средняя заработная плата, социальный пакет работников).

9.3. Работодатели:

9.3.1. Совместно с Министерством и профсоюзными комитетами организаций обеспечивают реализацию Подпрограммы «Содействие занятости населения» Государственной программы Московской области «Предпринимательство Подмосковья» на 2017-2021 годы, утвержденной постановлением Правительством Московской области от 25.10.2016 № 788/39, не допуская при этом создания рабочих мест в организациях с оплатой труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в Московской области.

9.3.2. Разрабатывают и реализуют в соответствии с Федеральным законом от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» социальный план Организации, предусматривающий сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы и гарантии.

9.3.3. При заключении коллективных договоров предусматривают обязательства по:

- обеспечению рабочими местами и занятости работников;
- организации профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;
- другим мерам, способствующим социальной защищенности работников, увольняемых при сокращении численности и ликвидации Организации. Предоставляют лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, преимущественное право на возвращение в Организацию в соответствии с квалификацией.

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

9.3.5. Извещают работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за 2 месяца, а в случаях массового увольнения извещают работников, профсоюзный комитет и областной комитет Профсоюза – не менее чем за 3 месяца (в том числе в организациях-банкротах).

9.3.6. Не допускают без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников.

9.3.7. Не переводят на неполный рабочий день (рабочую неделю) работников предпенсионного возраста за два года до наступления права на пенсию. В случае неизбежности перевода и снижения в связи с этим заработка рассматривают при заключении коллективных договоров вопрос о сохранении за такими работниками на период до наступления права на пенсию среднего заработка, получаемого ими до перевода, с учётом индексации.

9.3.8. Работодатели обязаны неукоснительно соблюдать требования Федерального закона от 18 июля 2006г. № 109-ФЗ «О миграционном учёте иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», постановление Правительства Российской Федерации от 15 января 2007г. № 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;
- невыполнение обязательств по установлению уровня заработной платы в Московской области 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 межправительственными соглашениями.

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

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, причём занятость работника должна составлять не менее 2/3 баланса рабочего времени на учётный 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 в Организации гарантируют обеспечение полной занятости работников не менее чем для 75% списочного состава работников.

9.3.10. Не допускают увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- разглашения государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей.

9.4. Профсоюз:

9.4.1. Добивается включения в коллективные договоры обязательств по сохранению и созданию рабочих мест, созданию необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намечаемых к увольнению, предоставлению высвобождаемым работникам льгот и компенсаций, сверх установленных законодательством Российской Федерации.

9.4.2. Оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза по вопросам занятости и социально-трудовых отношений. Информировывает работников организаций в Московской области об изменениях законодательства Российской Федерации и законодательства Московской области в социально-трудовой сфере.

9.4.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении индивидуальных трудовых договоров, изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе по сокращению численности или штата работников, предоставлении льгот и гарантий в процессе работы, а также при реорганизации и ликвидации организаций.

9.4.4. Принимает меры по защите работников от необоснованных увольнений, вносит предложения о приостановке решений работодателей о массовом увольнении работников. Выступает в поддержку требований работников о приостановке выполнения решения по массовому увольнению работающих или поэтапному проведению данного мероприятия

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИВАТИЗАЦИИ (АКЦИОНИРОВАНИИ), РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ, А ТАКЖЕ ИХ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ)

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. С целью смягчения социальных последствий несостоятельности (банкротства), в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» и иными нормативными правовыми актами всемерно способствуют:

- дальнейшему развитию предприятий дорожного комплекса;
- осуществлению порядка приоритетности при распределении имущества должника (конкурсной массы);
- созданию новых рабочих мест;
- информированию Организаций о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах;
- организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

10.1.2. При продаже находящихся в государственной собственности Московской области долей (паев, акций) в капитале Организаций-должников, в условия проведения коммерческого конкурса включается требование о погашении в первоочередном порядке задолженности по оплате труда работникам Организации.

10.1.3. При ликвидации Организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой Организации в соответствии с гражданским законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с Профсоюзом Организации.

10.1.4. Условия коллективного договора и Соглашения сохраняют своё действие в Организациях, созданных на базе ликвидированных Организаций, на время проведения внешнего управления, санации, конкурсного производства.

При смене собственника Организации коллективный договор, Соглашение действуют в течение 3 месяцев.

10.1.5. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» и иными нормативными правовыми актами.

10.1.6. Организации различных форм собственности, созданные посредством преобразования государственных и муниципальных унитарных предприятий, отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до их преобразования. Работники (представители работников) или исполнительный орган указанной организации могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор по истечении 3-х месяцев с момента государственной регистрации общества;

- увольнение работников Организаций различных форм собственности, созданных посредством преобразования государственных и муниципальных унитарных предприятий, и трудоустройство указанных работников регулируются законодательством Российской Федерации о труде, и нормативными правовыми актами Московской области;

- смена собственника имущества Организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками Организации, за исключением руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера;

- при изменении подведомственности (подчиненности) Организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются;

- после приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий трудовые отношения работников этих унитарных предприятий продолжаются и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

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

10.1.7. При преобразовании Организаций отрасли в акционерные общества признают право работодателей и трудовых коллективов при заключении коллективных договоров в Организациях предусматривать в них пункты, определяющие льготы по приобретению акций, бывшим работникам Организаций, уволившимся на пенсию по старости, инвалидности, семьям погибших при несчастных случаях, а также лицам, уволенным в порядке перевода в Организации отрасли.

10.1.8. В случае реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) 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.

10.2. Министерство контролирует при смене собственника имущества Организации недопущение сокращения численности работников предприятия со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации областного (муниципального) имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса предприятия или момента государственной регистрации созданного акционерного общества.

10.3. Работодатели:

10.3.1. В предвидении несостоятельности (банкротства) Организации направляют в Профсоюз Организации информацию о финансовом состоянии Организации и принимают необходимые меры по улучшению финансового положения Организации.

10.3.2. Не производят стабилизацию экономического положения Организации за счёт снижения заработной платы работников без их согласия.

10.3.3. Принимают решение о добровольной ликвидации Организации, рассматривают вопросы о ходатайстве проведения процедур санации с учётом мнения Профсоюза Организации. Представляют Профсоюзу Организации по его письменному запросу в соответствии с законодательством информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по иным вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами Организации, соглашениями, коллективными договорами.

10.3.4. Организуют совместно с Профсоюзом Организации общее собрание работников, на котором определяются члены трудового коллектива для участия в проведении санации, конкурсного производства, а также в арбитражном суде.

10.3.5. Осуществляют ликвидацию Организации или массовое увольнение, связанное с банкротством, только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления Профсоюза Организации и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза Организации.

10.3.6. Признают, что при смене собственника Организации коллективный договор действует в течение не менее трёх месяцев, при ликвидации Организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

10.3.7. Предусматривают в учредительных документах Организации, преобразованной в акционерное общество:

- права Профсоюза акционерного общества и гарантии его деятельности;
- необходимость заключения коллективного договора между работниками и органом управления акционерного общества.

10.3.8. Учитывают, что условия трудового договора (контракта) с руководителем акционируемой Организации действуют в течение срока до первого собрания акционеров.

10.3.9. Выполняют обязательства ранее заключённого коллективного договора до заключения нового, в соответствии с законодательством, при изменении формы собственности в Организациях.

10.3.10. Учитывают право на приобретение акций соответствующей приватизируемой Организации, продаваемых или передаваемых трудовому коллективу, освобождённых выборных и наёмных профсоюзных работников, наряду с работниками этой Организации.

10.3.11. Не допускают при смене собственника имущества Организации сокращения численности работников унитарного предприятия со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации областного (муниципального) имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации, созданного открытого акционерного общества.

10.4. Профсоюз:

10.4.1. Осуществляет общественный контроль за проведением санации, и иных процедур реорганизации и ликвидации Организации, представляет интересы работников Организации при нарушении их прав в суде.

10.4.2. Участвует в работе комиссий при рассмотрении вопросов акционирования Организаций государственной (муниципальной) собственности.

10.4.3. Осуществляет:

- представительство по защите прав и интересов членов Профсоюза Организации при акционировании Организаций;
- общественный контроль за распределением продаваемых акций совместно с органом, уполномоченным трудовым коллективом;
- представительство интересов трудового коллектива и защиту его прав при акционировании и в иных случаях, предусмотренных законодательством и решениями трудового коллектива.

10.4.4. Выдвигает на конференции (собрании) трудового коллектива кандидатов от Профсоюза акционерного общества для избрания в совет директоров акционерного общества.

10.4.5. Обладает правами и гарантиями своей деятельности в акционерном обществе в соответствии с законодательством РФ, а также обеспечивает заключение коллективного договора между работниками и органом управления акционерного общества.

10.4.6. Выполняет обязательства ранее заключённого коллективного договора до заключения нового, в соответствии с законодательством, при изменении формы собственности в Организациях.

10.4.7. Отстаивает право на приобретение акций соответствующей приватизируемой Организации, продаваемых или передаваемых трудовому коллективу, освобождённых выборных и наёмных профсоюзных работников, наряду с работниками этой Организации.

XI. ПЕНСИОННОЕ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

11.1. **Работодатели** обязуются 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 15.12. 2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:

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

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

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

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

предоставлять работникам 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 аттестации или специальной 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.

11.3. **Работодатели** при разработке программ по замещению рабочих мест с вредными (особо вредными) 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:

- не допускают пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) 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;

- предусматривают в трудовых договорах с этой категорией работников условия, определяющие вид и размер их страхования;

- разрабатывают в соответствии с законодательством порядок выведения специалистов из-под юрисдикции Списков;

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

- обеспечивают участие в корпоративных системах пенсионного страхования работников в соответствии с утвержденным порядком.

11.5. Сторонами Соглашения для выработки согласованного мнения по решению пенсионных вопросов на паритетных началах создается совместная отраслевая комиссия.

11.6. Вопросы негосударственного пенсионного страхования предусматриваются в коллективных договорах Организаций.

ХII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

12.1. Стороны признают Профсоюз единственным представителем интересов трудовых коллективов при ведении переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) и строят свою

работу с Профсоюзом, Профсоюзами Организаций на принципах социального партнерства и в полном соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.2. Работодатели:

- администрация Организации не вмешивается в деятельность Профсоюза и его организаций, не принимает решений, ограничивающих их права;
- по представлению Профсоюза Организации обеспечивают своевременное рассмотрение и принятие необходимых мер по устранению выявленных нарушений законодательства о труде, условий Соглашения и коллективных договоров;
- принимает решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), нормы труда и т.д.), только после их согласования с Профсоюзом Организации;
- осуществляет совместные мероприятия и реализовывать программы по актуальным направлениям деятельности Организаций (проведение конкурсов по охране труда, профессионального мастерства, спортивных и юбилейных мероприятий, профессионального праздника, чествования ветеранов и т. д.). Средства для реализации этих мероприятий выделяются дополнительно сторонами Соглашения.

12.3. Представители Профсоюза имеют право беспрепятственно посещать Организации, где работают члены Профсоюза, получать информацию по вопросам трудового договора, оплаты и охраны труда, предоставления гарантий и компенсаций, защиты персональных прав работников, знакомиться с распорядительными актами Организации касающихся выполнения коллективных договоров, настоящего Соглашения.

12.4. Освобождённые профсоюзные работники, избранные (делегированные) в Профсоюз Организации обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и иные работники Организации.

12.5. Работодатели:

- предоставляют Профсоюзу Организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, множительную технику, транспортные средства, необходимые нормативно-правовые документы;
- перечисляют, на основании статьи 377 ТК РФ в случаях, предусмотренных коллективным договором, профсоюзным организациям денежные средства на культурно-массовую, физкультурную и другую работу в размере не менее 0,15 % от фонда оплаты труда;
- предоставляют членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы, свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и Профсоюза, а также профсоюзной учёбы и участия в мероприятиях, проводимых объединённым и областным комитетами Профсоюза.

12.6. Сбор и перечисление профсоюзных взносов осуществляются бухгалтерией Организаций на счета Профсоюза Организации ежемесячно и бесплатно, по личным заявлениям членов Профсоюза Организации или на основании коллективного договора, Соглашения. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

12.7. Оплата труда председателя Профсоюза Организации может производиться за счёт средств Организации в размерах, установленных коллективным договором.

12.8. Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, но желающих иметь социальную защиту со стороны Профсоюза в рамках Соглашения и коллективного договора, ежемесячно перечисляют на счет Профсоюза Организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере членского взноса, установленного для членов Профсоюза Организации.

12.9. В случаях предусмотренных пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ без согласования с Общественной организацией «Профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Московской области» не расторгают трудовой договор 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.

12.10. Работодатели предоставляют информацию Профсоюзу Организации о численном составе работников, системе оплаты труда в Организации, задолженности по выплате заработной платы, охране труда, экологии, о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также создании дополнительных рабочих мест и пр. для защиты коллективных, социально-трудовых и иных прав работников,

12.11. До принятия распорядительных актов по социально-экономическим вопросам, затрагивающих интересы работников Организации, проводить предварительные консультации с Профсоюзом Организации в целях выработки наиболее обоснованных решений.

12.12. Оплачивать членам выборного органа первичной профсоюзной организации командировочные расходы для участия их в работе и подготовке конференций, собраний, заседаний органов управления профсоюзных организаций Профсоюза Организации.

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

ХIII. ПРОФСОЮЗ

13.1. Оказывает содействие Организациям в реализации Соглашения, снижению социальной напряжённости в коллективах, совершенствованию производственных отношений, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы организаций. Развивает социальное партнерство на основе обоюдного доверия, взаимопонимания и откровенности.

13.2. На основе законодательства и в соответствии с Соглашением проводит работу по защите правовых, экономических, социальных и профессиональных интересов членов Профсоюза Организаций и их семей. Добивается улучшения условий труда и санитарно-бытового обслуживания работников.

13.3. Обеспечивает Профсоюзы Организаций методическими рекомендациями и пособиями по заключению коллективных договоров.

13.4. Вносит в органы государственной власти Московской области и Московскую областную Думу предложения по вопросам экономической и социальной защиты работников дорожных организаций и коллективов дорожных организаций.

13.5. Обеспечивает участие своих представителей в работе согласительных комиссий по разрешению коллективных трудовых споров.

13.6. Публикует на страницах средств массовых информаций профсоюзов и Информационного листка Профсоюза материалы и информацию по вопросам выполнения Соглашения, изменению цен на товары и услуги, социальной защиты работников, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья работников дорожных организаций.

13.7. В период действия Соглашения Профсоюз не организует забастовки и другие коллективные действия по вопросам, включённым в Соглашение, при условии их выполнения. Возникающие в Организациях коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

XIV. ДЕЙСТВИЕ СОГЛАШЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

14.1. Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует в течение 3-х лет.

14.2. Контроль за ходом выполнения Соглашения производится Московской областной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в дорожном хозяйстве (далее – Комиссия) в составе представителей Сторон, заключивших Соглашение или непосредственно Сторонами.

14.3. Изменения в Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон. Итоги по выполнению Соглашения подводятся не менее двух раз в год на заседаниях Комиссии. Изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

14.4. Ни одна из Сторон Соглашения не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

14.5. В течение срока действия Соглашения и при выполнении его условий работодатели воздерживаются от проведения массовых увольнений работников и приостановки деятельности организаций.

14.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения сторонами своих обязательств по Соглашению или решений Комиссии, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.7. Министерство в течение трех календарных дней со дня уведомительной регистрации обеспечивает размещение Соглашения и дополнительных соглашений к нему на официальном сайте Министерства.

14.8. Соглашение подписано в шести подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и хранится у каждой из Сторон, его заключивших.

Стороны Соглашения:

От Профсоюза:

Председатель
Московского
областного комитета
профсоюза



От Министерства:

Министр транспорта и
дорожной
инфраструктуры
Московской области



От работодателей:

Директор
открытого
акционерного
общества
«Можайский
дорожник»



Генеральный
директор
государственного
бюджетного
учреждения
Московской области
«Мосавтодор»



Генеральный
директор
открытого
акционерного
общества
«Шаховской
дорожно-
строительный
комбинат»



В.И. Буркаев

Генеральный директор
общества с
ограниченной
ответственностью
«Дорпрогресс-
Егорьевск»



А.Ю. Менжинский

Отраслевые тарифные сетки по оплате труда работников дорожного хозяйства

Вариант 1 (на основе ЕТС)

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
I	1,0
II	1,3
III	1,7
IV	1,9
V	2,2
VI	2,5
VII	2,8
VIII	3,1
IX	3,5
X	4,0
XI	4,5
XII	5,1
XIII	5,8
XIV	6,5
XV	7,4
XVI	8,2
XVII	9,1
XVIII	10,1

Вариант 2

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
I	1,0
II	1,36
III	1,59
IV	1,73
V	1,82
VI	2,0
VII	2,27
VIII	2,54
IX	2,91
X	3,27
XI	3,68
XII	4,18
XIII	4,73
XIV	5,32
XV	6,00
XVI	6,68
XVII	7,41
XVIII	8,23

Рекомендуемые коэффициенты используются в качестве ориентиров при установлении конкретных окладов и тарифных ставок работникам и дифференциации оплаты по профессионально - квалификационным группам.

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 коэффицие нты	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 2013г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»).