

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ДОРОЖНОЕ ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ №19»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020 – 2022 гг.**

между работодателем и работниками АО «ДЭП №19»

УТВЕРЖДЕНО:
Протоколом собрания
Трудового коллектива
№ 1 от «19» 12 2019 г.

A circular official stamp of the company is overlaid on the text. The stamp contains the following text: "АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ДОРОЖНОЕ ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ №19»" around the top edge, "ИНН 50/0000000000" at the bottom, and "ОГРН 5005000000000" on the right side. The center of the stamp is partially obscured by the text of the agreement.

2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР АО «ДЭП № 19»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом РФ, а также генеральным, федеральным, региональным, территориальным отраслевыми соглашениями и является правовым актом, определяющим социально-трудовые отношения в организации (ст. 40 ТК РФ).

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются АО «ДЭП №19», именуемое далее «Работодатель», в лице генерального директора Левьева Владимира Ильича и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные первичной профсоюзной общественной организацией АО «ДЭП № 19», именуемой далее «Представитель работников», в лице председателя профсоюзного комитета Голубцовой Аллы Владимировны.

1.3 Сфера и срок действия коллективного договора.
Данный коллективный договор распространяется на всех работников АО «ДЭП № 19» и его подразделений (ст.43 ТК РФ), уполномочивших профсоюз на представительство при его заключении путем отчислений из их зарплаты, по их личному заявлению, средств из заработной платы в размере 1% на счет профсоюзной организации АО «ДЭП №19». Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. (ст. 22, 21 ТК РФ)

Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Настоящий договор вступает в силу с **«01» января 2020 года** и действует три года до заключения нового коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

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 течении всего срока реорганизации, а при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43ТК РФ).

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

При реорганизации или смене формы собственности организации комитет первичной профсоюзной общественной организации (далее ППОО) направляет стороне работодателя предложения о продлении действия настоящего коллективного договора или, по решению трудового коллектива, о заключении нового трудового договора.

1.4 Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров /контрактов/ с работниками предприятия. При этом условия трудовых договоров /контрактов/ не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5 Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решая все вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

1.6 Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным договором до заключения с ним трудового договора (ст. 68 ТК РФ), также знакомить работников с изменениями и дополнениями, вносимыми в коллективный договор и информировать их о ходе его выполнения.

1.7 Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ, ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, РАСЧЕТ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

2.1 Признавая, что развитие и укрепление экономического положения организации является основой повышения благосостояния работников и отвечает потребностями государства в развитии сети и улучшения состояния автодорог, стороны будут добиваться осуществления модернизации предприятия, его технического перевооружения, увеличения прибыльности, роста производительности труда, укрепления дисциплины.

2.2 Профсоюзный комитет обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих на предприятии правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой, технологической и транспортной дисциплины.

2.3 Работодатель обязуется:

- Соблюдать условия данного коллективного договора, Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014 - 2016 гг., утвержденном 12.11.2013 Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (ФОС АТ и ДХ), Росавтодором, Российской ассоциацией территориальных органов управления автомобильными дорогами "РАДОР", Общероссийским отраслевым объединением работодателей в дорожном хозяйстве "АСПОР" (действующим в 2020 году), отраслевых регионального, территориального соглашений и трудовых договоров;
- Обеспечивать работников работой, обусловленной трудовым договором, с предоставлением им оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей, а также удовлетворением их санаторно-бытовых и лечебно-профилактических нужд;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительности труда;
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- Учитывать мнение профкома по проектам текущих перспективных производственных планов и программ;
- Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (ст.ст.4, 219 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, а также средняя заработная плата;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, другими нормативными правовыми актами;
- Возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами иными нормативными правовыми актами;
- Предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением;
- Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, в том числе настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению и в недельный срок с момента получения представления сообщать о результатах его рассмотрения и принятых мерах соответствующим профсоюзным органам (ст.22, 370 ТК РФ)
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

2.4 Работники обязуются при условии выполнения работодателем своих обязательств:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважая права друг друга (ст.21 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1 Стороны исходя из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, а также на время выполнения определенной работы.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 58, 68 ТК РФ).

Для работников, принятых на работу ранее, составление письменного договора необязательно и осуществляется только по требованию работника.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Перевод на работу, не обусловленную трудовым договором, без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. ст. 72, 73 ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст. 72 ТК РФ).

3.2 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен руководителем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

3.3 Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.4 Обязательными условиями трудового договора являются:

- Место работы (с уточнением нахождения рабочего места, а при приеме на работу в обособленное структурное подразделение организации, в том числе и в расположенное в другой местности, с уточнением места работы с указанием наименования и местонахождения структурного подразделения);
- Дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора – срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- Трудовая функция – наименование должности, специальность, профессия с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием и квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, устанавливаемом Правительством российской Федерации;
- Права и обязанности работника;
- Права и обязанности работодателя;
- Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, и т.д.)
- Режим рабочего времени и времени отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- Условия обязательном социальном страховании работника;
- Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

3.5 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям АО «ДЭП №19». В случаях, предусмотренных Законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ, ПОСОБИЯ, КОМПЕНСАЦИИ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТ И РАБОЧИХ.

4.1 Минимальная тарифная ставка дорожного рабочего **1-го разряда** установлена в размере **8579 рублей** в месяц.

Минимальная тарифная ставка рабочего 1-го разряда индексируется прямо пропорционально росту потребительских цен на товары и услуги в РФ. Пересмотр (увеличение) размера минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда осуществляется при достижении индекса потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ 110% и более. Работодатель проводит индексацию в зависимости от финансово-хозяйственной деятельности Организации.

Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются по согласованию с комитетом ППОО на основе соответствующих тарифных коэффициентов тарифной сетки оплаты труда работников.

Работодатель принимает меры, направленные на достижение среднемесячной заработной платы в организации в размере не менее трехкратного минимума трудоспособного населения в Московской области.

Для рабочих АО «ДЭП № 19» устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Для РСС оплата производится по должностным окладам, в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с согласованными с комитетом ППОО «Положением об оплате труда и премированием работников».

4.2 Выплата авансовой части заработной платы производится 28 числа расчетного месяца; аванс – это заработная плата за первую половину месяца. Размер аванса рассчитывается пропорционально времени, отработанному в первой половине месяца или на основании заявления Работника; окончательный расчет - 14 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях) путем перечисления на лицевые счета, указанные в заявлениях работников (ч.3 ст. 136 ТК РФ).

Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период работы, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч.1 ст.136 ТК РФ).

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами РФ (ч.1 ст. 137 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени, и выполнившего установленные трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда по Московской области (МРОТ) (ч.1, ч.3 ст. 133 ТК РФ).

4.3 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или оговаривается с работником конкретной суммой.

4.4 Установленная работнику в соответствии с присвоенным ему разрядом конкретная месячная тарифная ставка /оклад/ является социальной гарантией минимальной оплаты труда для данного работника.

Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с комитетом ППОО (ст. 136 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, они выплачиваются с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере, установленном трудовым законодательством (ст.142, 236 ТК РФ).

Изменение условий оплаты труда работника допускаются по соглашению сторон трудового договора и оформляются дополнительным соглашением в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ч.2 ст. 132 ТК РФ)

Изменение условий труда в одностороннем порядке по инициативе работодателя допускается лишь в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 74 ТК РФ).

4.5. Оплата за время сверхурочной работы, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в двойном размере (ст. ст. 152, 153 ТК РФ).

4.6 . Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда производится в повышенном размере.

4.7 Повышенная заработная плата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Начисление повышенной заработной платы производится за фактически отработанное работником на этих работах время (ст. 147 ТК РФ).

4.8 Работникам АО «ДЭП № 19» выплачиваются доплаты и надбавки, установленные законодательством, а также отраслевым соглашением.

Конкретные размеры доплат и надбавок указаны в Положении об оплате труда и премировании работников.

4.8.1 Доплата за работу в ночное время (22 до 6 часов) в размере 40% часовой тарифной ставки (ст. 96 ТК РФ, ФОС по АТ и ДХ).

4.8.2 Доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников по договоренности между администрацией и работниками установлена в Положении об оплате труда и премировании работников. Совмещение профессий допускается только с согласия работника (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

4.8.3 Надбавка за классность.

4.8.4 Персональная надбавка.

4.8.5 Доплата за руководство бригадой.

4.8.6 Надбавка за выслугу лет.

4.8.7 Надбавка за разъездной характер работы.

4.8.8 Доплата за сложность.

4.8.9 Доплата за вредные и тяжелые условия труда.

4.9 Оплата времени простоя не по вине работника, в том числе в случае нахождения работников в отпусках в связи с невозможностью исполнения ими трудовых обязанностей по независящим от них причинам, производится в размере 100% тарифной ставки или оклада. Время простоя по вине работника не оплачивается (не противоречит ст. 157 ТК РФ).

4.10 Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2-х месяцев в размере среднемесячной заработной платы.

4.11 Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению предприятия, за все время обучения выплачивается средний заработок.

4.12 Оплата подготовительно-заключительного времени /ПЗВ/, а также времени, затрачиваемого водителями на прохождение предрейсового медицинского осмотра (не более 25 минут) производится из расчета тарифной ставки работника (Положения, утвержденные Приказами Минтранса России от 20.08 2004 г. №15 и № 127 от 18.10.2005 г.).

4.13 За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику, обязанному проходить такое обследование, сохраняется средний заработок.

Услуги медицинских учреждений по обязательному осмотру работников оплачивают за счет работодателя (ст.213 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения РФ от 10.12.1996 г. № 405).

Если прохождение медосмотра связано с проездом в другую местность, работнику компенсируются расходы, связанные с проездом в размерах, не менее чем это предусмотрено при служебных командировках.

4.14 Администрация АО «ДЭП № 19» производит работникам, участвующим в законной забастовке в связи с не урегулированием коллективного трудового спора из-за нарушений условий коллективного договора за все время забастовки /в соответствии с утвержденным графиком работы/ компенсационные выплаты в размере тарифной ставки работника, сохраняется место работы и должность (ст.414 ТК РФ). На законном основании им может выплачиваться материальная помощь по решению руководителя.

4.15 За работниками, не принимавшими участия в забастовке, но в связи с не имевшими возможности выполнять свою работу, заработная плата сохраняется в размерах, не ниже установленных законодательством (157 ТК РФ, ФОС по АТ и ДХ).

4.16 Премирование работников осуществляется в соответствии с Положениям об оплате труда и премировании работников, согласованными с профсоюзным комитетом предприятия (ст.191 ТК РФ).

Основанием для выплаты данного вида вознаграждений является приказ генерального директора АО «ДЭП №19».

4.17 Работодатель обязуется оплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя (ст.8 ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования» №202-ФЗ от 19.12.2004 г.) Работодатель обеспечивает долю тарифа (оклада) с учетом гарантированных выплат в заработной плате на уровне не менее 60 %.

4.18 Работникам может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием – 5500 рублей;

в связи с рождением ребенка – 6500 рублей;

в связи с юбилеем, действующим Работникам Организации (50, 60, 70, 80 лет и с наступлением пенсионного возраста) – 5500 рублей;

на похороны: - в случае смерти сотрудника – 2 оклада (месячной тарифной ставки);

в случае смерти матери, отца, жены, мужа, детей, брата, сестры – 5500 рублей.

Материальная помощь в связи с тяжелой продолжительной болезнью, операцией или иными медицинскими услугами, выплачивается на усмотрение генерального директора.

Выплата материальной помощи носит единовременный характер.

Материальная помощь оказывается из прибыли, оставшейся в распоряжении Организации.

Материальная помощь может оказываться и по другим уважительным причинам.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа генерального директора в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников.

4.19 На руководителя АО «№ДЭП № 19» полностью распространяются льготы и гарантии, установленные для работников АО «ДЭП № 19».

5. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБНОЙ ПЛАТЫ.

5.1 Оклад Работника индексируется ежегодно в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.2 По окончании каждого года и при финансовых возможностях Работодатель проводит увеличение окладов сотрудников в соответствии с индексом роста потребительских цен, определенным на основании данных Росстата.

5.3 При повышении месячных тарифных ставок (окладов) на предприятии средний заработок, сохраняемый работнику в предусмотренных законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором в случаях, должен быть увеличен. В случае повышения тарифных ставок (окладов) в периоде, предшествующем, событию (то есть, как в самом расчетном периоде, так и до дня наступления события), при начислении среднего заработка тарифные ставки (оклады), а также премии и другие выплаты, устанавливаемые в процентном выражении к тарифным ставкам (окладам) за предшествующий изменению отрезок времени, корректируются на коэффициент повышения. Если повышение тарифных ставок (окладов) на предприятии произошло в течение периода, за который сохраняется заработная плата, то начиная с даты введения изменений, средний заработок индексируется соответственно, и работнику производится до начала начисления.

5.4 В целях предотвращения снижения среднего заработка при начислении ему отпускных расчет производится, исходя из среднемесячного заработка двенадцати календарных месяцев, предшествующих его уходу в отпуск (с 1-го по 1-е число).

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРИ РЕОРГАНИЗАЦИИ, ПРИВАТИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНОЙ ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ, А ТАКЖЕ ЕГО НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ).

6.1 В предвидении несостоятельности (банкротства) Общества генеральный директор незамедлительно извещает об этом профсоюзный комитет АО «ДЭП № 19», предоставляет по просьбе профсоюзного комитета информацию о финансовом состоянии Общества, и принимает действенные меры по улучшению положения. При этом стабилизация экономического положения Общества не может производиться за счет снижения заработной платы работников.

6.2 Условия Коллективного договора сохраняет своё действие на время проведения внешнего управления, санации, конкурсного производства.

6.3 Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с федеральным Законом «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21.12.2001 г. № 178-ФЗ, другими нормативными и законодательными актами.

6.4 При продаже государственного имущества на конкурсе, стороны настоящего коллективного договора, принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

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

6.5 При изменении подведомственности (подчиненности), смене собственника имущества Общества, а также, при его реорганизацией (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников, с учетом требований законодательства и настоящего коллективного договора (не противоречит ст. 81 ТК РФ).

6.6 При смене собственника имущества Общества, не допускается сокращение численности или штата работников, до момента государственной регистрации перехода прав собственности.

7. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ КАДРОВ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1 Создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, предоставляющей каждому работнику возможности повысить квалификацию по своей специальности, освоить новую (смежную) профессию. Разработать программу подготовки персонала на производстве, предусматривающую укрепление учебно-материальной базы предприятия, кадровое и методическое обеспечение внутрипроизводственного обучения, необходимые меры по развитию подготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов ст. 196-197 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с комитетом ППОО. Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 173-177 ТК РФ).

Стороны коллективного договора признают, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем раз в пять лет.

Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам образовательного учреждения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда, при наличии в организации вакансий.

7.1.2 Ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства по инициативе работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только с согласия профсоюзного комитета.

7.1.3 При необходимости установления режима неполной занятости, обеспечить продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – 20 часов и устанавливается доплата за неотработанное время, рассчитанное исходя из размера минимальной тарифной ставки рабочих 1 разряда, установленной на предприятии.

За счет средств предприятия могут быть установлены повышенные размеры доплат при работе в режимах неполного рабочего дня, неполной рабочей недели до

размера минимальной тарифной ставки, установленной на предприятии, или до уровня тарифной ставки работника.

7.2 Для пополнения штата работников и обеспечения занятости заключать договора с региональным органом службы занятости по вопросам информации о рабочих местах, организации обучения, профориентации рабочих, привлечения безработных граждан на общественные работы.

7.3 Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее, чем за 2 месяца (ст. 82 ТК РФ) под расписку.

7.4 Увольнения по инициативе администрации по статье 81 ТК РФ (кроме п. п. 1, 3, 4 подпунктов б и г) пункта 6, пунктов 7,9,10,11,12,13 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ФОС АТ и ДХ, расширение ст. 82 ТК РФ, Федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» п.4, ст. 12.).

7.5 Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, за исключением случая ликвидации организации.

7.6 Не допускается увольнение по инициативе работодателя (за исключением увольнения по п.1, подпункту «а» пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ):

- Женщин, имеющих детей до трех лет;
- Одиноких матерей или одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающих ребенка инвалида до 18 лет (ст.261 ТК РФ);

7.7 Работодатель и профсоюзный комитет договорились о том, что

7.7.1 Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа на предприятии и обеспечивается обучение, переквалификация за счет средств предприятия с сохранением среднего заработка на время обучения их новым профессиям.

7.7.2 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- Семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Лицам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Инвалидам войн и боевых действий по защите отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- Проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- Одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- Отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери (Расширение ст.179 ТК РФ)
- При расширении производства обеспечивать приоритет в приеме на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата), и добросовестно работавших в ней.

7.7.3 Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности /штата/, предоставляется один свободный от работы оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

7.7.4 При реорганизации предприятия или смене его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора /контракта/ по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников с учетом требований законодательства.

7.7.8 Перерыв для питания и отдыха должен составлять не менее 30 минут и не более 2 часов. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работников возможность приема пищи в рабочее время.

7.7.10 Привлечение к работе в сверхурочное время и в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника допускается в случаях, предусмотренных законодательством. В других случаях привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и с письменного согласия работника (ст. 99,113,329 ТК РФ).

8. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА И ОТПУСКОВ

8.1 Для рабочих и служащих предприятия устанавливается 5-ти дневная, 40-часовая рабочая неделя /ст. 91 ТК РФ/.

Продолжительность ежедневной работы /смены/ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников предприятия и графиками сменности, согласованными с профкомом с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период /ст. 190 ТК РФ/.

При 40-часовой рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) – 8 часов, в предпраздничные дни – 7 часов.

8.2 Рабочим, занятым на содержании автомобильных дорог, и в случае, где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка может быть установлен суммированный учет рабочего времени по итогам за месяц. При этом количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за это месяц.

Решение об установлении суммированного учета рабочего времени по итогам за месяц принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом АО «ДЭП № 19» / ст. 104 ТК РФ/.

При суммированном учете рабочего времени по итогам за месяц продолжительность рабочего времени в отдельно взятый день.

8.2.1 Рабочие время и время отдыха водителей регулируется Положением в соответствии с Приказом России от 20.08.2004 г. №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»;

8.2.2 Подготовительно-заключительное время устанавливается для водителей в размере 25 мин. в смену.

8.2.3 Перерыв для питания и отдыха должен составлять не менее 30 минут и не более 2 часов. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место для приема устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

8.3 Привлечение к работе в сверхурочное время и в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника, допускается в порядке в случаях, предусмотренных законодательством. В других случаях привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и с письменного согласия работника (ст. 99, 113, 329 ТК РФ).

8.4 В Организации могут вводиться графики сменности, если будет необходимость обеспечить непрерывную работу персонала. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. Графики сменности утверждаются администрацией АО «ДЭП № 19» по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.5 Стороны договорились, что на предприятии:

8.5.1 В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство РСС для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурствам могут привлекаться только РСС по списку, согласованному с профкомом;

8.5.2 Применять *по желанию* работников сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством /ст. 92 ТК РФ/:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет до 5-ти часов в неделю;
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность – до 5-ти часов в неделю;
- для учащейся молодежи – до 5-ти часов в неделю.
- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

8.5.3 Установить ненормированный рабочий день для следующих категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск на основании ст.119 ТК РФ:

- заместитель генерального директора акционерного общества - 8 кал. дн.;
- главный инженер - 8 кал. дн.;
- главный бухгалтер - 3 кал. дн.;
- начальник планово-производственного отдела - 3 кал. дн.;
- главный механик - 8 кал. дн.;
- механик РММ- 8 кал. дн. ;

- начальник участка подсобно-вспомогательного производства - 8 кал. дн.;
- механик ПВП - 8 кал. дн.;
- начальник участка по ремонту автомобильных дорог - 8 кал. дн.;
- начальник лаборатории - 3 кал. дн.;
- производитель работ - 8 кал. дн.;
- мастер участка - 8 кал. дн.

8.6 Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются минимальной продолжительностью 28 календарных дней. (ст. 115 ТК РФ).

8.7 Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с профкомом /ст. 123 ТК РФ/.

8.7.1 Период нахождения в отпуске в связи с вынужденным временным прекращением работы организации или приостановкой производства включается в стаж работы для предоставления ежегодного отпуска. /Постановление Минтруда РФ от 27.06.96 № 40/.

8.8 Дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляются работникам в соответствии с специальной оценкой условий труда на рабочих местах /ст. 117 ТК РФ/.

8.8.1 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

8.8.2 Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

8.9 Работникам предприятия предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка при:

- заключение брака – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 1 календарный день;
- переезде на новую квартиру – 2 календарных дня;
- праздновании юбилея – 1 календарный день;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня /отец, мать, муж, жена, дети, брат, сестра/.
- болезни, без предъявления медицинского документа – 3 календарных дня (не более 4-х случаев в год).

8.10 Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах (1-4 классы) предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

8.11 Всем работникам гарантируется предоставление отпуска /свободных от работы дней/ без сохранения заработной платы в следующих случаях /ст. 128 ТК РФ/ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

8.12 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ). Кроме работников, имеющих право на отпуск без сохранения заработной платы, указанных в ст.128 ТК РФ, по письменному заявлению работники с согласия руководителя все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней в году.

8.13 Женщинам - работникам, предоставляется сокращенный рабочий день на 2 часа в неделю (в пятницу) без права накопления или присоединения их к очередному отпуску с сохранением заработка.

9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ, ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ /ПОДРОСТКОВ/

9.1 Администрация предприятия:

9.1.1 Обеспечивает с учетом отраслевой программы улучшения условий охраны труда, в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, строгое соблюдение законодательства об охране труда, уделяет особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, в т. ч. сигнальной одеждой с нанесенными на нее логотипами, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, а также организации надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 г. № 297).

9.1.2 Проводит специальную оценку условий труда рабочих мест. Финансирует мероприятия по переводу рабочих мест из класса с вредными условиями труда в класс с безопасными условиями труда.

9.1.3 Признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников является ее обязанностью (ст. 212 ТК РФ). Стороны обязуются прилагать максимальные совместные усилия в достижении этой цели, и заключают соответствующее соглашение по охране труда (ст. 41,45 ТК РФ). Для реализации соглашения по охране труда на предприятии образуется фонд охраны труда. (ст. 226 ТК РФ с учетом Федерального закона от 18.07.2011 г. № 238-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ»).

9.1.4 Проводит своевременно и качественно обучение работающих требованиям безопасности, проверку их знаний по охране труда, а также предусмотренные законодательством виды инструктажей, а также стажировку на рабочем месте.

Не допускает к выполнению работ лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, и проверку знаний требований охраны труда

9.1.5 Обеспечивает соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин, а также лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную.

Запрещается подъем и переноска женщинами тяжестей, превышающих установленные для них нормы. (Предельная масса поднимаемого и перемещаемого груза при условии чередования с другой работой (до 2 раз в час), не должна превышать 10 кг;

при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены масса груза не может превышать 7 кг - постановление Совета Министров правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105)

Нормы предельно-допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет регламентируются постановлением Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7.

9.1.6 Обеспечивает проведение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров при выполнении работ, связанных с воздействием вредных или опасных производственных факторов (ст. 69, 76, 212, 213, ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 года № 302н, введен в действие с 01.01.2012 г.).

9.1.7 Обеспечивает организацию проведения обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также же работающих в условиях повышенной опасности (Постановление Совета Министров-Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, Постановление правительства РФ от 23.09.2002 г. № 695).

9.1.8 Обеспечивает безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья, материалов.

9.1.9 Информировывает работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

9.1.10 Обеспечивает структурные подразделения предприятия нормативными документами по охране труда (правилами, постановлениями вышестоящих органов, инструкциями, рекомендациями, локальными нормативными актами).

9.1.11 Рассматривает совместно с комитетом ППОО заявления, жалобы, письма работников, касающиеся нарушений правил охраны труда, норм раздела «Охраны труда, норм раздела «Охрана труда» ТК РФ.

9.1.12 Доводит до сведения работников информацию о действующих и вступивших в силу новых законах и иных нормативных правовых актах об охране труда.

9.1.13 Организует предрейсовое медицинское освидетельствование водителей автотранспортных средств.

9.2 Работодатель совместно с ППОО организует обучение членов комиссии по охране труда, уполномоченных лиц по вопросам охраны труда. Уполномоченным лицам по окончании обучения выдается удостоверение установленного образца (ст. 218 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.06 г. № 413).

9.3 Распределение и учет несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ и постановления Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве».

9.4 Возмещение вреда работникам, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением ими

трудовых обязанностей, производится в соответствии с федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), ст. 184 ТК РФ.

9.5 На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. По письменным заявлениям работников выдача указанных продуктов может быть заменена на компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или иных равноценных пищевых продуктов. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с порядком и условиями, утвержденными Минздравсоцразвития России (Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 г. № 168, Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45 н «об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов»; Приказ Минздравсоцразвития России от 19.04.2010 г. «О внесении изменений в нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока»).

Работники предприятия обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью, предохранительными приспособлениями бесплатно на определенный срок в зависимости от вида и продолжительности работы. (Приказ Минздравсоцразвития от 20.04.2006 г. № 297, от 01.10.2008 г. № 541 н, от 03.10.2008 № 543, от 22.06.2009 г. № 357 н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды работникам», 01.06.2009 г. № 290 н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития России от 27.01.2010 г. № 28н) «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

Стирка и ремонт одежды и предохранительных приспособлений производится силами предприятия бесплатно (ст. 221 ТК РФ).

9.6 На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (ст. 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 года № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающимися и обезвреживающими средствами»).

9.7. Особенности условий и охраны труда женщин:

Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

9.7.1 Обеспечивать необходимые достойные санитарно-гигиенические условия для женщин на территории предприятия и в местах проведения работ;

9.7.2 Освободить женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие не могут быть проведены во вне рабочее время;

9.7.3 Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам с продолжительностью рабочей смены, превышающей 8 часов.

9.8 Для обеспечения условий, позволяющих родителям несовершеннолетних детей (опекунам, попечителям) сочетать труд с воспитанием детей, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

9.8.1 Освободить женщин (одиноких родителей, опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их просьбе, от ночных смен;

9.8.2 Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин (одиноких родителей, опекунов, попечителей), имеющих детей до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

9.8.3 Предоставлять по просьбе женщин (одиноких родителей, опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве до 2-х дней в месяц;

9.8.4 Применение труда женщин на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, указанными в приложении к постановлению правительства РФ № 162 от 25.02.2000 г. запрещено;

9.8.5 Работодатель обеспечивает приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин.

10. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.

10.1 Администрация обязуется:

10.1.1 На основании Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 № 125 ФЗ всех работников застраховать от несчастного случая на производстве.

10.1.2 Заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию трудящихся, проведению диспансеризации, профессиональных осмотров и т.д.

10.1.3 Оплачивать (возмещать) стоимость приобретения путевок на лечение и отдых работникам и членам их семей из средств прибыли предприятия.

10.1.4 Выделить средства на приобретение медикаментов для оказания скорой и до врачебной помощи работникам на производстве. /Базовая программа обязательного медицинского страхования граждан Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства РФ от 23.01.92 № 41/.

10.1.5 Выплачивать пособия, определенные Законодательством Российской Федерации, лицам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС и принимавшим участие в ликвидации ее последствий.

10.1.6 В дополнение к государственным минимальным гарантиям: выплачивать разовое единовременное пособие семьям погибших и работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая на производстве в размере 2-х месячных тарифных ставок (окладов) пострадавшего.

10.1.7 Обеспечивать содержание комнаты приёма пищи с учетом потребностей трудового коллектива с выделением необходимых средств.

10.1.8 Обеспечивать горячее питание для работающих на дорожных объектах в отдалении от населенных пунктах.

10.1.9 Выделять средства профсоюзному комитету:

- на культурно-массовую и физкультурную работу в трудовом коллективе не менее 0,15% от фонда оплаты труда.
- на приобретение новогодних подарков. Подарки к Новому году получают работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет.
- на содержание комнат отдыха, детских оздоровительных и дошкольных учреждений.
- на приобретение культ-, спортивного инвентаря, мебели, аппаратуры и другие нужды.

10.2 Администрация обязуется:

10.2.1 Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего на предприятии создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение трудящихся, в оздоровительные лагеря для детей работников, на лечебное /диетическое/ питание и другие мероприятия с учетом потребностей трудового коллектива с выделением необходимых средств.

10.2.2 Выделять средства, исходя из наличия фонда на реализацию мероприятий по социальному развитию коллектива, в том числе:

- на лечение;
- для единовременной материальной помощи;
- на выдачу пособий.

10.2.3 Из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия:

- оплачивать санаторно-курортные, туристические путёвки работникам и членам их семей;
- оплачивать работникам путевки в ДОЛ на детей, не достигших возраста 16 лет.
- оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами /несчастный случай, стихийное бедствие и т.д./;
- предоставление работникам, уходящим на пенсию, единовременной выплаты;
- оказывать помощь семьям умерших работников в организации похорон;
- оказывать социальную защиту малоимущих работников.

10.2.4 На основании специальной оценки условий труда на рабочих местах в зависимости от класса условий труда, работникам устанавливается дополнительный тариф страховых взносов. Для класса условий 3.2 дополнительный тариф страховых взносов составит 4% (для работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение по списку №1 и №2 в соответствии с подпунктом 1 и 2 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. №400-ФЗ "О страховых пенсиях").

10.3 Работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий, оказывается разовая материальная помощь в размере, установленном Руководителем предприятия.

10.4 Осуществлять негосударственное пенсионное страхование для работников за счет средств предприятия.

10.5 В соответствии со ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки, к таким условиям

10.1.9 Выделять средства профсоюзному комитету:

- на культурно-массовую и физкультурную работу в трудовом коллективе не менее 0,15% от фонда оплаты труда.
- на приобретение новогодних подарков. Подарки к Новому году получают работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет.
- на содержание комнат отдыха, детских оздоровительных и дошкольных учреждений.
- на приобретение культ-, спортивного инвентаря, мебели, аппаратуры и другие нужды.

10.2 Администрация обязуется:

10.2.1 Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего на предприятии создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение трудящихся, в оздоровительные лагеря для детей работников, на лечебное /диетическое/ питание и другие мероприятия с учетом потребностей трудового коллектива с выделением необходимых средств.

10.2.2 Выделять средства, исходя из наличия фонда на реализацию мероприятий по социальному развитию коллектива, в том числе:

- на лечение;
- для единовременной материальной помощи;
- на выдачу пособий.

10.2.3 Из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия:

- оплачивать или возмещать санаторно-курортные, туристические путёвки работникам и членам их семей;
- оплачивать или возмещать работникам путевки в ДОЛ на детей, не достигших возраста 16 лет.
- оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами /несчастный случай, стихийное бедствие и т.д./;
- предоставление работникам, уходящим на пенсию, единовременной выплаты;
- оказывать помощь семьям умерших работников в организации похорон;
- оказывать социальную защиту малоимущих работников.

10.2.4 На основании специальной оценки условий труда на рабочих местах в зависимости от класса условий труда, работникам устанавливается дополнительный тариф страховых взносов. Для класса условий 3.2 дополнительный тариф страховых взносов составит 4% (для работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение по списку №1 и №2 в соответствии с подпунктом 1 и 2 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. №400-ФЗ "О страховых пенсиях").

10.3 Работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий, оказывается разовая материальная помощь в размере, установленном Руководителем предприятия.

10.4 Осуществлять негосударственное пенсионное страхование для работников за счет средств предприятия.

10.5 В соответствии со ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки, к таким условиям относятся, в частности, условия труда, соответствующие требованиям охраны

труда и безопасности производства (приобретение холодильников, микроволновых печей, кондиционеров и т.д.).

- 10.6 Работодатель гарантирует трудоустройство по специальности молодым специалистам, направляемым в АО «ДЭП №19» по заявкам организации, а также выпускникам учреждений профессионального начального образования.
- 10.7 Профсоюзный комитет контролирует предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.
- 10.8 Комитет первичной профсоюзной организации:
- Создает молодежный совет (молодежную комиссию);
 - Поощряет молодых работников, добившихся 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.

11. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Стороны договорились о том, что:

11.1 Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления норм труда, социального развития коллектива и другим (ст.37 ТК РФ).

11.1.1 Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется на предприятии по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

11.1.2 Представители стороны, получившей уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течении семи календарных дней со дня получения уведомления (ст.36 ТК РФ).

11.2 Работодатель обязуется:

11.2.1 Обеспечить возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях на уровне администрации.

11.2.2 Предоставлять возможность участия председателя или иного представителя профкома в собрании акционеров.

11.2.2 Заблаговременно ставить в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности предприятия, а также проектах долгосрочных и текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности предприятия и распределении полученных доходов, других вопросах.

11.2.3 Предоставить профсоюзному комитету в организации, в бесплатное пользование оборудование, помещения, необходимые для их деятельности, транспортные средства и средства связи, множительная техника, персональные компьютеры с соответствующим

программным управлением (ст.32, 377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профсоюзах, их права и гарантии деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ).

11.2.4 Ежемесячно и бесплатно перечислять по письменному заявлению работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в профсоюзе, на счет /счета/ профсоюза членские профсоюзные взносы и средства из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работников /ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 № 10-ФЗ, п.3 ст. 28, письмо ЦК РФ от 27.05.97 № 456, Отраслевое тарифное соглашение/. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Для организаций, взявших на себя обязательства в соответствии с постановлением ФНПР от 29 мая 1997 года № 3-1 «О финансовой политике профсоюзов», принято на III съезде ФНПР, работодатель, осуществляющий в соответствии со статье 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и коллективным договором, соглашением, удержание членских профсоюзных взносов безналичным порядком, обязан обеспечить правильное исчисление и своевременное перечисление полученных сумм на счета, указанные профсоюзом.

Перечисление членских взносов проводится в соответствии с Постановлением ФНПР от 29 мая 1997 года № 3-1 «О финансовой политике профсоюза».

Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы не реже, чем один раз в месяц, одновременно с получением средств для выплаты заработной платы в окончательный расчет за месяц.

11.3 Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседании Администрации и комиссий, 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 (ст. 32, 374 ТК РФ) следующей продолжительностью:

- для участия в работе съезда, конференции - 3 дня;
- на время проведения колдоговорной кампании - 16 часов;
- на время профсоюзной учебы - 1 день;
- для организации собраний - 6 часов.

Неосвобожденному председателю профсоюзного комитета выплачивается вознаграждение по итогам работы за год с увеличением на 10%.

11.4 Предприятие предоставляет в бесплатное пользование профсоюзу находящиеся на балансе предприятия здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание указанных объектов остается за предприятием /ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 28/.

11.5 Руководитель предприятия согласовывает с профсоюзным комитетом данные о социальной деятельности предприятия, представляемые в ежеквартальном отчете федеральному государственному органу, заключившему с ним контракт, в т.ч. по вопросам заключения и выполнения коллективного договора, предоставлении работникам социальных льгот и другим.

11.6 Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес (Рекомендация МОТ №

94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий»), укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

11.7 Профсоюзный комитет добивается обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей, условий труда и быта.

11.8 Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.9 Представители профсоюзных органов включают:

- по уполномочию работников в состав коллегиальных органов управления организацией /ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 № 10-ФЗ ст.16/;
- в комиссии организаций по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения;
- в число представителей, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации.

11.10 Работники предприятия обязуются:

11.10.1 Содействовать выполнению заданий всем коллективом /цехом, бригадой, группой, отделом и т.п/ и отдельными его членами;

11.10.2 Выполнять распоряжения руководителей предприятия в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

11.10.3 Уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать необходимую этику поведения, трудовую и производственную дисциплину.

12. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

12.1 Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2 Профком предприятия в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, действующего законодательства, вносит представления об устранении этих нарушений, которые подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить комитету ПШОО о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. (ст.370 ТК РФ).

12.3 Подтверждается право профсоюзного комитета на представительство работников при выдвижении требований от их имени работодателю, участие в процедурах по разрешению возникшего коллективного трудового спора.

12.4 На предприятии создается комиссия по трудовым спорам в количестве 5 человек в составе по согласованию с Председателем ППОО и руководителем АО «ДЭП №19» /ст. 384 ТК РФ/ /избранных на общем собрании или конференции/.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1 Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными представителями, для чего избирается комиссия из 4 человек, по 2 человека от каждой стороны. (ст. 51 ТК РФ).

13.2 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5-ти дней после его подписания.

13.3 Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ) профкомом в вышестоящий профсоюзный орган для методического анализа.

14. ИЗМЕНЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СООТВЕТСТВИИ С ФАКТИЧЕСКИ ПОЛУЧЕННЫМИ СРЕДСТВАМИ ПОТРЕБЛЕНИЯ.

14.1 Стороны договорились, что в механизм выполнения положений коллективного договора в ходе его реализации могут вноситься изменения в зависимости от тех фактических средств, которые будут получены предприятием в ходе экономической деятельности в рыночных условиях.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

15.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 01.01.2020 года и действует в течение всего срока.

15.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

15.2 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

15.3 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

15.4 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение тридцати дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

15.5 Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

15.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

15.7 Стороны ежеквартально отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

15.8 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

15.9 Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

16 ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

**Акционерное Общество
«Дорожное эксплуатационное
предприятие №19»**

Адрес: 142410, Московская
область, г. Ногинск,
Электростальское ш, д. 14
ИНН 5031101696
КПП 503101001
р/с 40702810140280002811
в ПАО «Сбербанк России» г. Москва
к/с 30101810400000000225
БИК 044525225
тел. 8 (496)514-52-87

Генеральный директор

Левьев Владимир Ильич



**Первичная профсоюзная общественная
организация работников АО «ДЭП №19»:**

Адрес: 142410, Московская
область, г. Ногинск,
Электростальское ш, д. 14
ИНН 5031040108
КПП 503101001
р/с 40817810740280022924
в ПАО «Сбербанк России» г. Москва
к/с 30101810400000000225
БИК 044525225
тел. 8 (906)708-45-33

Председатель профсоюзного комитета

Голубцова Алла Владимировна

