

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ КАМЧАТСКОГО КРАЯ  
НА 2023 - 2025 ГОДЫ**

г. Петропавловск-Камчатский

«19» октября 2023 года

Министерство транспорта и дорожного строительства Камчатского края, именуемое в дальнейшем «Министерство», в лице Министра транспорта и дорожного строительства Камчатского края Сафонова Александра Сергеевича, действующего на основании Положения о Министерстве транспорта и дорожного строительства Камчатского края, Камчатская краевая организация Российского профсоюза работников промышленности, именуемая в дальнейшем «Профсоюз» в лице Председателя Камчатской краевой организации Российского профсоюза работников промышленности Наумова Анатолия Борисовича, действующего на основании Устава Камчатского краевой организации Российского профсоюза работников промышленности именуемые в дальнейшем «Стороны», действуя в соответствии с законодательствами Российской Федерации и Камчатского края, с целью согласованных действий, направленных на обеспечение стабильной работы отрасли, удовлетворение социально-трудовых и экономических интересов трудящихся, повышение взаимной ответственности сторон, заключают настоящее Отраслевое соглашение в сфере дорожного хозяйства Камчатского края на 2023 – 2025 годы (далее – Соглашение).

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Соглашение заключено на региональном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций дорожного хозяйства (далее – организации).

1.2. Соглашение – правовой акт, который 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 независимо от организационно-правовых форм и видов собственности, в том числе работодателей – индивидуальных предпринимателей (далее соответственно – работники, работодатели).

1.3. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

1) работники в лице их представителя – Камчатской краевой организации Российского профсоюза работников промышленности (далее – Профсоюз) в соответствии с Уставом Профсоюза;

2) работодатели в лице организаций дорожного хозяйства;

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАМЧАТСКОГО КРАЯ	
Регистрационный номер	<u>6</u>
от « <u>14</u> » <u>ноября</u> 20 <u>23</u> года	

3) исполнительный орган власти в лице Министерства транспорта и дорожного строительства Камчатского края (далее – Министерство).

1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей:

1) подрядных организаций;

2) организаций, занятых управлением дорожным хозяйством (органов управления автомобильными дорогами, заказчиков);

3) государственных и муниципальных учреждений, не являющихся государственными служащими, в части, не противоречащей нормативным правовым актам Российской Федерации об оплате труда работников федеральных государственных и муниципальных учреждений;

4) проектных и изыскательских организаций.

1.5. Цели заключения Соглашения:

1) поддержание социальной стабильности в организациях;

2) развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах организаций;

3) установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам организаций, создание условий и механизмов реализации в организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

4) повышение конкурентоспособности организаций, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы.

1.6. Стороны договорились совместно:

1) содействовать развитию социального партнерства в дорожном хозяйстве;

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

3) проводить взаимные консультации по разработке профессиональных стандартов.

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

1.8. Министерство способствует развитию государственно-частного партнерства в дорожной сфере, расширению доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в дорожной сфере, а также организует работу по снижению административных барьеров, обеспечению информационной и методологической поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

## **II. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда в организациях при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается

в размере не ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Камчатском крае.

2.2. В организациях, где повышение размера тарифной ставки рабочих I разряда требует осуществления необходимых организационных мероприятий, допускается поэтапное доведение размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих I разряда до уровня, указанного в пункте 2.1 Соглашения (далее – этапы введения минимальных гарантий).

2.3. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих 1-го разряда в организациях дорожного хозяйства при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается с 1 января 2024 года в размере не ниже минимального размера оплаты труда (сокращенно – МРОТ), принятого в Российской Федерации. Установить, что введение новых тарифных ставок рабочего 1 разряда в связи с установлением с 1 января 2024 года нового МРОТ в Российской Федерации в организациях дорожного хозяйства, испытывающих финансовые затруднения, может осуществляться поэтапно в сроки, определенные работодателем по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - с другим представительным органом работников.

Рекомендуется установление минимальной тарифной ставки рабочих 1 разряда в организациях дорожного хозяйства на основе базовой ставки, указанной в первом абзаце настоящего пункта, с применением поправочного коэффициента, учитывающего уровень жизни Камчатского края. Поправочный коэффициент определяется как отношение прожиточного минимума трудоспособного населения Камчатского края к базовой тарифной ставке рабочих 1 разряда, установленной в первом абзаце настоящего пункта.

2.4. Ранее установленные в организациях гарантии по оплате труда не подлежат уменьшению в связи с вступлением в силу Соглашения.

2.5. Размер базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих I разряда увеличивается не реже 1 раза в год (как правило, с 1 января каждого года) в зависимости от увеличения прожиточного минимума трудоспособного населения в текущем году в Камчатском крае.

2.6. Указанный в пункте 2.1 Соглашения размер базовой (минимальной) тарифной ставки служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников.

Тарифная сетка по оплате труда работников и соответствующие тарифные коэффициенты устанавливаются организацией самостоятельно и фиксируются в коллективном договоре.

2.7. Работодатели будут стремиться к достижению среднемесячной заработной платы в организации в размере не менее двукратного прожиточного минимума трудоспособного населения в Камчатском крае;

2.8. Для работников государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности дорожного хозяйства Камчатского края, системы оплаты труда устанавливаются с учетом Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих

народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 (далее – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 (далее – Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих), или профессиональных стандартов, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, принимаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.9. В организациях производятся:

1) оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

2) минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00) составляет 40 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

3) оплата сверхурочных работ не менее чем в двойном размере;

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

5) выплата работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) работника исходя из восьмичасовой продолжительности рабочего дня (смены). Конкретный размер и порядок выплат определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации;

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

7) оплата работ в выходные и праздничные дни и выплата других, не оговоренных выше доплат и надбавок, носящих компенсационный характер, в размерах, не ниже установленных законодательством Российской Федерации;

8) оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями производится с применением коэффициента на фактический заработок и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

9) выплата надбавок при направлении работников для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ; за подвижной и разъездной характер работы; за постоянную работу в пути; за производство работ вахтовым методом и полевых работ, согласно пункту 2.13 Соглашения;

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

11) выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, но не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

12) оплата отпуска не позднее чем за три дня до его начала;

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

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

1) за подвижной характер работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях – 10 %;

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

2.11. При работе вахтовым методом:

1) если работник находился в пути дольше запланированного времени по метеорологическим условиям или по вине транспортной организации, дни такой задержки оплачиваются работодателем;

2) дни отдыха (отгулы) за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте оплачиваются из расчета тарифной ставки (оклада);

2.12. 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 1/150, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.13. В организациях, где на 1 января 2024 г. имеется задолженность по выплате заработной платы, в течение месяца с момента вступления в силу Соглашения составляется график погашения задолженности, утвержденный работодателем и согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, разрабатываются мероприятия и принимаются меры по полной ее ликвидации.

2.14. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категорий специалистам и служащим производится аттестационной (квалификационной) комиссией организации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих; тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. № 31; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также в соответствии с профессиональными стандартами, применяемыми на предприятии; профессиональными и квалификационными требованиями, предъявляемыми при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона «О безопасности дорожного движения», утвержденными приказом Минтранса России от 31 июля 2020 г. № 282.

В состав создаваемой в организации аттестационной (квалификационной) комиссии обязательно включается представитель Профсоюза.

2.15. Порядок, указанный в пункте 2.14 Соглашения, может быть изменен с введением профессиональных стандартов по соответствующим профессиям, должностям и специальностям, применяемым в организациях, а также в связи с установлением тождественности их наименований должностям, профессиям и специальностям, содержащимся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Требования профессиональных стандартов применяются к работникам, впервые принимаемым на работу или повышающим квалификацию до уровня, предусмотренного профессиональными стандартами.

### **III. ОХРАНА ТРУДА**

3.1. Стороны будут способствовать:

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

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

3) соблюдению требований охраны труда посредством создания,

внедрения и обеспечения функционирования в организациях системы управления охраной труда, закрепления ее структуры и порядка функционирования в локальных нормативных актах, принимаемым с учетом Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н;

4) проведению анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, подготовке на его основе соответствующей информации и методических рекомендаций для организаций по осуществлению мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным постановлением Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н и ТК РФ;

5) адаптации или разработке новых локальных нормативных актов, регламентов по охране труда, проведению инструктажей по охране труда, разработке и утверждению программ обучения по охране труда работников, организации прохождения проверки знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;

6) разработке работодателями новых правил по охране труда на предприятии, а также внесению изменений в локальные нормативные акты предприятия, регламентирующие сферу охраны труда (инструкции, положения, программы обучения персонала и пр.), обновлению их в соответствии с нормативными требованиями, ознакомлению с ними работников;

7) разработке в организациях и закреплению в коллективных договорах локальных норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (с момента вступления его в силу 1 сентября 2023 г.). До этого работодатель руководствуется действующими нормативными правовыми актами, регламентирующими выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам);

8) размещению работодателями документов, предоставление свободного доступа к которым работникам организации предусмотрено законодательством Российской Федерации, в месте, доступном для ознакомления с ними всеми работниками организации. К числу таких документов относятся также документы, подлежащие проверке государственными инспекторами труда в соответствии с приказом Роструда от 21 марта 2019 г. № 77. При наличии у организации официального сайта в информационно-коммуникационной сети «Интернет» указанные в настоящем подпункте документы могут быть размещены в электронном виде;

9) проведению внеплановой специальной оценки условий труда при наступлении обстоятельств, предусмотренных частью 5 статьи 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (несчастный случай на производстве, выявление у работника профессионального заболевания от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, выявления нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации);

10) регулярному анализу работодателями профессиональных рисков на рабочих местах и проведению на этих рабочих местах соответствующих профилактических мероприятий;

11) совершенствованию системы охраны труда в организациях отрасли на основе анализов несчастных случаев на производстве.

3.2. Профсоюз обязуется:

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

2) организовывать деятельность технической и правовой инспекций труда Профсоюза по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законных прав работников;

3) участвовать в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, в разработке и пересмотре межотраслевых и отраслевых норм, правил и типовых инструкций по охране труда;

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

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

3.3. Работодатели обязуются:

1) соблюдать Правила по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ, утвержденные приказом Минтруда России от 11 декабря 2020 г. № 882н;

2) освободить работников от работы для прохождения диспансеризации в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185.1 ТК РФ;

3) предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день; вредные и (или) опасные условия труда; выслугу лет; многосменный режим работы; работу в районах Крайнего Севера и иное в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективными договорами;

4) проводить:

а) выявление производственных рисков, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и соответствующие инструктажи, проверку знания ими требований правил, норм и инструкций по охране труда;



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

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

5) предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, чьи рабочие места признаны таковыми по действующим результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда);

б) в случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации выплатить ему за счет средств организации дополнительно к страховой выплате единовременное пособие в размере, определенном коллективным договором;

7) обеспечивать:

а) соблюдение норм, регламентирующих труд женщин и лиц моложе восемнадцати лет, в соответствии с приказом Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» и постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;

б) соблюдение требований приказа Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

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

г) выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов согласно приказу Минтруда России от 16 мая 2022 г. № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется

бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»;

д) проведение предварительных и периодических медосмотров в соответствии со статьей 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»; приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31 декабря 2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;

е) предоставление работникам ежегодно на основании их личного заявления дней для прохождения диспансеризации в соответствии с приказом Минздрава России от 27 апреля 2021 г. № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» с сохранением среднего заработка;

3.4. Комитеты организаций Профсоюза обязуются:

1) принимать практические меры по организации и осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда в организациях;

2) избирать уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполкома ФНПР от 18 октября 2006 г. № 4-3;

3) участвовать в создании и работе совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях;

4) содействовать укреплению трудовой дисциплины в организациях.

#### **IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Работникам дорожных организаций, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель в соответствии со статьей 168.1 ТК РФ возмещает связанные со служебными поездками:

1) расходы по проезду;

2) расходы по найму жилого помещения;

3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места

постоянного жительства (суточные, полевое довольствие).

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

4.3. Стороны считают возможным предусматривать в коллективных договорах организаций дополнительные социальные гарантии для работников.

## **V. ТРУД ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

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

- 1) при предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени;
- 2) при предоставлении льгот матерям, воспитывающим без супруга детей в возрасте до четырнадцати лет;
- 3) при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 4) 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.

5.2. Работодатели обязуются обеспечивать социальную защиту труда женщин и работников с семейными обязанностями, в частности:

- 1) предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими совершеннолетия. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который установлен действующим трудовым законодательством Российской Федерации;
- 2) устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема

работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.3. Работодатель обязуется обеспечивать условия и охрану труда женщин, в частности:

1) проводить в первоочередном порядке специальную оценку условий труда рабочих мест женщин;

2) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно-допустимых нагрузок для женщин, установленных законодательством Российской Федерации;

3) исключать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. Женщине, имеющей двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или имеющей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.5. Конкретные размеры и состав льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом Соглашения, а также порядок их предоставления устанавливаются коллективным договором организации.

## **VI. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

6.1. В целях повышения мотивации труда в дорожной отрасли молодых работников (в возрасте до тридцати пяти лет), обеспечения их профессионального роста работодатели обязуются обеспечивать социальную защиту молодежи: создавать необходимые правовые, экономические и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников.

6.2. Работодатели:

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

2) предоставляют молодым работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних специальных образовательных учреждениях, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3) производят несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенную продолжительность рабочего времени, оплату труда в размере, соответствующую работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

### 6.3. Профсоюз:

1) проводит работу по созданию молодежных советов при профорганизациях разных уровней;

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

3) контролирует предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи;

4) иницирует поощрение молодых работников, добивающихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

## VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Увольнение работников по сокращению штата или численности применяется только как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

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

1) сокращения численности или штата работников организации;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов в течение рабочего дня);

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

7.3. Устанавливаются следующие критерии массового увольнения:

1) ликвидация организации независимо от численности работников;

2) сокращение на 10 % численности или штата работников или 10 человек и более в течение 90 календарных дней.

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

7.5. Работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), лица, в семье с детьми которых один из супругов имеет статус безработного, одинокие матери не могут быть уволены по сокращению штата или численности работников без трудоустройства в действующих организациях. Работодатели будут способствовать трудоустройству вышеуказанных категорий работников и при ликвидации организации.

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

7.7. В период временных трудностей в организации работодатель гарантирует обеспечение полной занятости работников не менее чем для 75 % списочного состава работников.

7.8. Работодатели будут соблюдать требования Федерального закона от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 15 января 2007 г. № 9 «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» при трудоустройстве иностранных граждан и лиц без гражданства.

7.9. Привлечение и использование работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, работодателями не допускается в случаях:

- 1) сокращения численности (штата) работников организации;
- 2) невыполнения обязательств по установлению уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации для работников, являющихся гражданами Российской Федерации, соответствующей квалификации в предыдущие годы.

7.10. Для иностранных работников и лиц без гражданства, принятых на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечиваются права на социальное, медицинское, пенсионное страхование, коллективную защиту в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации.

7.11. В коллективных договорах могут предусматриваться дополнительные меры по обеспечению занятости работников.

7.12. В целях повышения гарантий работникам, занятым на сезонных работах, работодатели обязуются:

- 1) при наличии вакансий раскрывать структуру заработной платы с указанием всех условий получения компенсационных и стимулирующих выплат, четко описывать условия труда работников, прибывающих из других регионов;
- 2) при привлечении работников в труднодоступных местах указывать условия, связанные с переездом в другую местность, порядок возмещения расходов, связанных с переездом;
- 3) предоставлять дополнительные гарантии работникам, осуществляющим свою трудовую функцию в труднодоступных местах с учетом отраслевой специфики (Единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

## **VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ), РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

8.1. Стороны будут всемерно способствовать сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию организаций о рынке труда, в том числе о перспективной потребности в кадрах, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

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

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

8.4. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- 1) в случае изменения наименования организации;
- 2) расторжения трудового договора с руководителем организации;
- 3) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации в течение всего срока реорганизации;
- 4) при смене формы собственности организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- 5) при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

8.5. Работодатели представляют профсоюзному комитету по его запросу информацию по вопросам:

- 1) реорганизации или ликвидации организации;
- 2) по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором, а также данные о размерах прибыли, рентабельности, количестве работающих, доли оплаты труда в себестоимости продукции, средней заработной плате за отчетный период по категориям работающих, минимальной тарифной ставке (окладе) рабочих I разряда. Профсоюзные комитеты имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

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

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

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

8.8. При ликвидации организации работодатели обязуются произвести

полный расчет по заработной плате и компенсационным выплатам с работниками организации до окончания процедуры ликвидации.

## **IX. ПЕНСИОННОЕ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

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

1) 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;

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

3) предоставлять в Социальный фонд России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

4) оказывать помощь работнику в сборе и подготовке документов на назначение пенсии;

5) вести учет основных сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого сотрудника и передавать эти данные в органы, ведущие государственный учет этих сведений в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

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

10.3. Работодатели обязуются:

1) не допускать пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по старости на льготных условиях в соответствии со Списками № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, и «малыми списками», указанными в постановлении Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых



досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» (с изменениями и дополнениями), без реального улучшения условий труда на рабочих местах, тщательного анализа и проведения в случаях, предусмотренных законодательством, специальной экспертизы этих рабочих мест. Предусматривать в трудовых договорах с этой категорией работников условия, определяющие вид и размер их пенсионного страхования;

2) не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) по сокращению штата или численности работников без трудоустройства в действующих организациях;

3) не привлекать работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) к сверхурочной работе, работе в ночное время и работе в выходные и праздничные дни без их письменного согласия.

## **Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Представления профсоюзных органов о нарушениях трудового законодательства Российской Федерации, условий Соглашения и коллективных договоров подлежат безотлагательному рассмотрению и принятию мер по устранению указанных нарушений.

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

Дополнительное вознаграждение не освобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций за основные результаты работы организации производится на условиях и в порядке, установленных в коллективном договоре.

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

11.4. Представители профсоюзных органов включаются в:

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

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

11.5. По запросу соответствующего профсоюзного органа работодателя (их объединения и представители) предоставляют ему бесплатно информацию по социально-трудовым вопросам для осуществления уставной деятельности

Профсоюза.

11.6. Стороны разрабатывают комплекс совместных мер, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства Российской Федерации.

## **XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12.1. Стороны Соглашения, нарушающие или не исполняющие принятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Должностные лица, представляющие работодателя, работники выборных органов Профсоюза, в трудовые обязанности которых входит обеспечение исполнения заключенного Соглашения, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или неисполнение обязательств по Соглашению.

12.3. Стороны, а также органы системы социального партнерства отрасли наделяются правами контроля за выполнением заключаемых соглашений, коллективных договоров и предъявления требования о привлечении лиц, указанных в пункте 12.2 Соглашения, к дисциплинарной ответственности.

12.4. В коллективном договоре организации могут быть предусмотрены дополнительные меры ответственности за нарушение, неисполнение обязательств по Соглашению, если эти меры не противоречат законодательству Российской Федерации.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Подписанное Сторонами Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

13.2. Коллективные договоры, трудовые договоры, локальные нормативные акты в организациях не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

13.3. Дополнительные экономические и социальные гарантии работникам закрепляются в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных нормативных актах организаций и реализуются за счет таких организаций.

13.4. В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

13.5. В случае принятия в период действия Соглашения нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, улучшающих права работников, соответствующие положения Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

13.6. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

13.7. При реорганизации юридического лица из числа Сторон права и обязанности такого юридического лица по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам).

13.8. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или отказаться от исполнения принятых на себя обязательств по Соглашению, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

13.9. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

13.10. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются приложениями к Соглашению, которые являются его неотъемлемой частью, совершаются письменно, подписываются Сторонами и доводятся до сведения работников, работодателей и Профсоюза.

13.11. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.12. Стороны принимают меры к размещению текста Соглашения в официальных сайтах Сторон.

13.13. Соглашение подписано в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой Стороны.

### ХIII. ПОДПИСИ СТОРОН

Министерство транспорта и  
дорожного строительства  
Камчатского края



/ А.С. Сафонов

Камчатская краевая организация  
Российского профсоюза работников  
промышленности



/ А.Б. Наумов