

ектор ГУП ТО «Об

инитарное предприятие
ремонтно-строительное

Ц

21 июля 2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГУП ТО «ОБЛАСТНОЕ ДРСУ» на 2021-2023 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)

зарегистрирован № 430

08 02 2021

Томск-2021

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном унитарном предприятии Томской области «Областное дорожное ремонтно-строительное управление» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное унитарное предприятие Томской области «Областное дорожное ремонтно-строительное управление», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Максимова Валерия Петровича, действующего на основании устава, и работники предприятия в лице председателя Первичной профсоюзной организации Гольцевой Олеси Александровны.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по социально-трудовым вопросам на предприятии.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

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, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (или подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты main@drs-u-tomsk.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

По письменному заявлению Работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80% от общей суммы заработной платы. Доли заработной платы, выплачиваемые в денежной форме, определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.3. Систему оплаты труда устанавливать по категориям Работников локальным нормативным актом Работодателя.

3.1.4. Устанавливать отдельным Работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п.

3.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокой производительности труда отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.2.4. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

3.4. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.5. Расходы Работодателя на оплату труда Работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий Договора;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между Работодателем и Работниками.

3.6. Оплата труда руководителей отделов, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.7. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Законом Томской области от 13.04.2004 №52-ОЗ «Об областных государственных унитарных предприятиях».

3.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.9. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.10. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3.11. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные.

3.12. При выполнении работ вахтовым методом Работникам за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки Работников в пути по метеорологическим условиям выплачиваются суммы, начисленные в размере тарифной ставки (или оклада).

3.13. Работодатель за свой счет несет расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно Работников, занятых на вахтах или в полевых (экспедиционных) условиях.

3.14. Тарифные ставки рабочих и должностные оклады специалистов и руководителей индексируются прямо пропорционально росту потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации, на основании данных Федеральной службы государственной статистики, но не реже 1 раза в год.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Работодатель может обеспечивать доставку на работу и с работы Работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом либо обеспечивать им возможность нормального отдыха.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.2. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представителей Работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей Работников.

4.3. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения представителей Работников.

4.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

4.5. За продолжительный непрерывный стаж работы на предприятии (с учетом стажа работы в реорганизованных ДРСУ, вошедших в состав ГУП ТО «Областное ДРСУ») Работодатель обязуется предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному основному отпуску:

Непрерывный стаж работы	Продолжительность дополнительных дней отпуска (календарных дней)
От 5 до 10 лет	1
От 10 до 15 лет	2
От 15 лет	3

4.6. Дополнительные отпуска Работникам, получающим образование, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Предприятия, предоставляются в соответствии со ст.173, 174, 176, 177 ТК РФ.

4.7. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

4.8. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

4.9. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 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 либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.10. Работникам предприятия предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка следующей продолжительностью:

- при заключении брака - 3 дня;
- при рождении ребенка - 3 дня;
- при смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) - 3 дня.

4.11. Работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

4.12. 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).

4.13. Лица, работающие в структурных подразделениях предприятия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ). Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы на предприятии.

Предприятие оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником).

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту постоянного местожительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном, купейном вагоне скорого фирменного поезда;

- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси).

Оплата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится в пределах наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника предприятия и обратно производится по заявлению Работника по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов и других документов. Срок обращения с заявлением – не позднее трех месяцев после возвращения из отпуска.

Указанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда Работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования к месту использования отпуска и обратно.

Данные гарантии и компенсации предоставляются Работнику только по основному месту работы.

4.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда, комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств,

технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.5. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

Приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Обеспечение работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 №168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.11. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.12. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.16. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.1.17. Проведение конкурсов на звание «Лучший по профессии».

5.2. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

5.2.1. Выплату единовременного пособия Работнику в случае установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и морального вреда.

5.2.2. В случае гибели работника на производстве (при отсутствии его вины) ежемесячно выплачивать детям погибшего до достижения ими возраста 18 лет денежные суммы в возмещение вреда, в размере не ниже действующего МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством РФ, каждому ребенку погибшего Работника.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

7.1.1. На основании приказа директора предприятия производить единовременное поощрение Работников к праздничным датам:

- День защитника отечества;
- Международный женский день;
- День работников дорожного хозяйства.

7.1.2. На основании приказа директора предприятия оказывать материальную помощь бывшим Работникам (пенсионерам, ушедшим на пенсию с предприятия) к праздничным датам:

- День Победы;
- День старшего поколения.

7.1.3. Оказывать Работникам, имеющим стаж работы на предприятии не менее года, материальную помощь:

- при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) – выплачивается одному из родителей, работающему на предприятии, в размере 1,5 МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством РФ. В случае рождения двух и более детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях) единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка;

- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - в размере 1,5 МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством РФ;

- при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, стихийное бедствие, авария, кража), подтвержденных соответствующими документами (документы для назначения единовременной материальной помощи пострадавшим могут быть представлены как в подлинниках, так и в копиях, заверенных в установленном порядке) – в размере, установленном согласно решения комиссии по социальным вопросам, уполномоченной приказом директора предприятия;

- при обращениях Работников по поводу единовременной материальной помощи по другим случаям (потребительские нужды, дорогостоящее лечение, операции Работников и

членов их семей, другие случаи), подтвержденных соответствующими документами, в размере, установленном решением комиссии по социальным вопросам, уполномоченной приказом директора Предприятия.

Указанная помощь может оказываться Работникам в исключительных случаях при стаже работы на предприятии менее года по решению комиссии по социальным вопросам, уполномоченной приказом директора Предприятия.

7.1.4. Работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию (за исключением случаев увольнения по инициативе Работодателя, по соглашению сторон) производится единовременная выплата в зависимости от стажа работы на предприятиях дорожной отрасли Томской области, ранее входивших в систему «Томскавтодор», в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплат в отношении к среднемесячному заработку работника
От 5 до 10 лет	В 2-х кратном размере от среднего заработка
От 10 до 20 лет	В 3-х кратном размере от среднего заработка
От 20 лет и свыше	В 4-х кратном размере от среднего заработка

Указанная единовременная выплата осуществляется также Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с ликвидацией предприятия, но не ранее чем за два года до достижения ими возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости на общих основаниях.

7.1.5. Работникам, при увольнении на пенсию по инвалидности (за исключением случаев, предусмотренных п. 5.2.1 настоящего договора) единовременная компенсация выплачивается в размере одного среднего заработка.

7.1.6. Оказывать материальную помощь в случае смерти:

- Работника предприятия - в размере 2 МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством РФ;
- пенсионера, ушедшего на пенсию с предприятия – в размере 1,5 МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством РФ;
- близких родственников (родители, жена, муж, дети) – в размере 1 МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством РФ.

В случае если на предприятии работают несколько членов семьи, имеющих право на материальную помощь в связи со смертью члена семьи, то указанная материальная помощь предоставляется каждому Работнику.

7.1.7. Работодатель обеспечивает помощь предоставлением автотранспорта пенсионерам и Работникам предприятия для вывозки сена, уборки урожая, заготовки дров, при строительстве в размере:

- Работникам -75% от стоимости оказанных услуг;
- Пенсионерам -100% стоимости оказанных услуг.

7.1.8. В случае назначения специалиста на руководящую должность с переездом на новое место жительства в другую местность ему может быть предоставлена беспроцентная ссуда на приобретение (строительство, капитальный ремонт) жилья и связанного с ним земельного участка, при условии отсутствия жилья, оформленного в собственность на территории нового места жительства.

7.1.9. Работодатель предоставляет Работникам, работающим на предприятии не менее 5 (Пяти) лет, и не имеющим взысканий, единовременную компенсацию по кредитам (займам) на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, земельных участков, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков, на которых расположены приобретаемые жилые дома, или доли (долей) в них, оформленных Работником в период работы на Предприятии, в следующем размере:

- при обязательстве проработать на Предприятии не менее 3-х лет – в размере до 300 000 (Трёхсот тысяч) рублей;
- при обязательстве проработать на Предприятии не менее 5-ти лет – в размере до 500 000 (Пятисот тысяч) рублей.

Выплата по данному пункту производится за счет прибыли Предприятия в пределах лимита, утвержденного программой финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) Предприятия на текущий год. Решение о предоставлении данной компенсации принимается комиссией по социальным вопросам, уполномоченной приказом директора Предприятия. При положительном решении комиссии с Работником заключается Соглашение, согласно которому Работник обязуется проработать на Предприятии не менее 3-х или не менее 5-ти лет. В случае нарушения такого обязательства Работником без уважительных причин он обязан возместить Работодателю сумму полученной компенсации пропорционально отработанному времени.

Воспользоваться правом на получение данной компенсации Работник может только однократно при отсутствии у Работника в собственности иного жилья или земельного участка, что должно быть подтверждено выпиской из Единого государственного реестра недвижимости.

7.1.10. Выплаты, предусмотренные в п.п. 7.1.1 – 7.1.8, производятся при наличии Фонда потребления, Фонда на иные цели. Все выплаты осуществляются на основании протокола заседания комиссии по социальным вопросам, уполномоченной приказом директора предприятия, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

7.1.11. При прекращении трудовых договоров с Работниками в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации может производиться единовременная выплата, размер которой устанавливается соглашением сторон, но не более 3 (Трех) должностных окладов Работника. Исключение составляют категории работников, указанные в статье 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.12. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни Работников.

7.1.13. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование Работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой Работодателем.

7.1.14. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

7.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.2.6. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

7.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.3.1. Предоставляет женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, по их желанию с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам. Продолжительность такого дополнительного оплачиваемого отпуска определяется локальным нормативным актом.

7.3.2. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.4. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя непосредственного начальника или вышестоящего руководителя. Члены семей Работников - на имя начальников тех структурных подразделений, в трудовых отношениях с которыми состоят (состояли) Работники, или вышестоящих руководителей. Неработающие пенсионеры, ушедшие на пенсию от Работодателя, - на имя начальников тех структурных подразделений, в трудовых отношениях с которыми они состояли.

7.5. К заявлению прилагаются:

- 1) ходатайство непосредственного руководителя;
- 2) документы и материалы в обоснование просьбы;
- 3) документы для оплаты (счета, квитанции, подтверждение расходов) - при наличии.

7.6. Работодатель обязуется обеспечивать:

- горячим питанием работающих на дорожных объектах при непрерывном процессе производства работ в отдалении от населенных пунктов;

- денежную компенсацию стоимости питания на производстве работникам при выполнении работ по содержанию, ремонту и реконструкции автомобильных дорог, работающих по графику полного рабочего дня. Размер компенсации устанавливается приказом директора Предприятия.

8. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

9.1. Интересы Работников предприятия при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении предприятием, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет Первичная профсоюзная организация (ст.29 ТК РФ).

Работодатель признает исключительное право Первичной профсоюзной организации вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, установления норм труда, социального развития коллектива и другим.

9.2. Принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, осуществляется на предприятии по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

9.3. При изменении подведомственности (подчиненности), смене собственника имущества предприятия, а также при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), влекущих за собой изменения численности (структуры) Первичной профсоюзной организации и (или) в соответствии с уставом профсоюзной организации необходимость изменения наименования профсоюзной организации, избрания новых руководящих органов Первичной профсоюзной организации, полномочия профсоюзной организации, предусмотренные настоящим Коллективным договором, сохраняются на весь период реорганизации предприятия, а также до момента установленного Уставом Первичной профсоюзной организации преобразования профорганизации.

При наличии в указанный период двух (нескольких) профсоюзных организаций и их комитетов на предприятии (например, при реорганизации в форме слияния предприятий) необходимые полномочия профсоюзных органов реализуются принятием их совместного решения по тому или иному вопросу.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Предоставлять возможность участия председателя Первичной профсоюзной организации в собрании коллегиальных органов управления предприятием.

9.4.2. Заблаговременно ставить в известность Первичную профсоюзную организацию обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности предприятия.

Информировать Первичную профсоюзную организацию о результатах финансовой деятельности предприятия, распределении полученных доходов и других вопросах, влияющих на социально-экономическое положение Работников.

9.4.3. Создавать условия для обеспечения выполнения Первичной профсоюзной организацией уставной деятельности. Предоставлять Первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование оборудованное помещение, в месте, удобном для посещения Работниками предприятия, транспортные средства и средства связи, персональные компьютеры с соответствующим программным обеспечением, множительную технику, помещение для проведения собраний.

9.4.4. Ежемесячно и бесплатно перечислять по письменному заявлению Работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы и средства в размере 1% из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы Работникам в окончательный расчет за месяц (ст.377 ТК РФ). Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Председатель первичной профсоюзной организации представляет Работодателю необходимые сведения для перечисления членских профсоюзных взносов и средств из заработной платы Работников на счет профсоюзной организации и вышестоящих профсоюзных органов.

При смене собственника имущества, изменении подведомственности предприятия, а также при его реорганизации, смене руководителя заявления Работников о перечислении членских профсоюзных взносов и средств из заработной платы на счет профсоюзной организации сохраняют свою силу и обязательны для исполнения Работодателем (ст.75 ТК РФ, ст.57,58 ГК РФ).

Работодатель один раз в полугодие предоставляет Первичной профсоюзной организации данные о перечисленных членских профсоюзных взносах по форме, согласованной между администрацией и Первичной профсоюзной организацией (список Работников, у кого были произведены удержания, размер начисленной Работнику заработной платы, размер удержанных из зарплаты Работника членских взносов, общая

сумма удержанных профвзносов, сумма профвзносов, перечисленная на счет Первичной профсоюзной организации).

9.4.5. Привлекать по представлению Первичной профсоюзной организации к дисциплинарной или иной, установленной законодательством ответственности должностных лиц, Работников виновных в нарушении права Первичной профсоюзной организации на ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов.

9.3. Освобожденные профсоюзные работники пользуются всеми правами, льготами и гарантиями, действующими на предприятии, наряду с Работниками, в т.ч. в части премирования за основные результаты хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения за выслугу лет и др.

Членам выборных коллегиальных органов Первичной профсоюзной организации, его организаций, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Первичной профсоюзной организацией, приглашенным для участия в работе его пленумов, заседаний президиума, комиссий, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и Первичной профсоюзной организации, а также профсоюзной учебы (ст.32,374 ТК РФ) следующей продолжительности:

- для участия в работе съезда, конференции до 5 дней;
- для участия в работе пленума, комиссии до 3 дней;
- на время проведения колдоговорной кампании 8 часов;
- на время профсоюзной учебы до 30 часов;
- для организации собраний 4 часа.

9.4. Директор предприятия согласовывает с Первичной профсоюзной организацией данные о социальной деятельности предприятия (по вопросам заключения и выполнения Коллективного договора, предоставления Работникам социальных льгот и другим) в отчете, предоставляемом соответствующему государственному органу.

9.5. Первичная профсоюзная организация своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работодателем и Работниками по вопросам, предоставляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

9.6. Первичная профсоюзная организация добивается обеспечения права на труд, улучшения качества жизни Работников и членов их семей, условий труда и быта.

9.7. Первичная профсоюзная организация 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.

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, предусмотренных Коллективным договором.

9.8. Представители профсоюзных органов включают:

- по уполномочию Работников в состав коллегиальных органов управления предприятия (ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ);
- в комиссии 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 предприятия;
- в комиссии по аттестации Работников и рабочих мест;
- в тарифно-квалификационную комиссию;

- в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;
 - в комиссию по трудовым спорам.
- 9.9. Работники предприятия обязуются:
- 9.9.1. Содействовать выполнению заданий всем коллективом (цехом, бригадой, группой, отделом и т.п.) и отдельными его членами.
- 9.9.2. Выполнять распоряжения директора предприятия в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором и локальными нормативными актами;
- 9.9.3. Уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать необходимую этику поведения, трудовую и производственную дисциплину.

10. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

При реорганизации или смене формы собственности предприятия любая из сторон Коллективного договора имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового договора или о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При смене формы собственности предприятия настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.8. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года включительно. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

**ПРОШТО И
ПРОНУМЕРОВАНО**
16(шестнацет) **ЛИСТОВ**

