

Главное управление строительства Тюменской области

**Тюменская территориальная организация Общероссийского
профессионального союза работников автомобильного транспорта и
дорожного хозяйства**

Союз автотранспортников Тюменской области

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ
ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И ГОРОДСКОМУ
НАЗЕМНОМУ ПАССАЖИРСКОМУ
ТРАНСПОРТУ НА 2025 ГОД**

Департамент труда и занятости
населения Тюменской области
регистрационный № 09-24С
от 28.12.2024

г. Тюмень

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2025 год (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнёрства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Тюменской области, направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта.

Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, определяет условия оплаты, охраны труда, режимы труда и отдыха, а также трудовые гарантии и льготы работникам в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, независимо от организационно-правовых форм и видов собственности.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Главное управление строительства Тюменской области - исполнительный орган государственной власти Тюменской области, проводящий государственную политику и осуществление управления в области транспорта и дорожного хозяйства, капитального строительства, архитектуры и градостроительства, в лице исполняющего обязанности начальника Главного управления строительства Тюменской области Киселева Валерия Сергеевича, действующего на основании Положения о Главном управлении строительства Тюменской области, утвержденного постановлением Правительства Тюменской области от 01.06.2009 № 146-п, приказа Главного управления строительства Тюменской области от 26.09.2024 № 447 «О возложении обязанностей», именуемый в дальнейшем «ГУС ТО»;

- работодатели - некоммерческая организация Союз автотранспортников Тюменской области, именуемый в дальнейшем «ТАС» – представитель организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, являющихся членами ТАС, а также организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, уполномочивших ТАС на свое представительство в настоящем Соглашении, в лице Директора Шулепова Романа Евгеньевича, действующего на основании Устава организации;

- работники – Тюменская территориальная организация Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в лице председателя Залялятинова Нугумана Шамгуновича, действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, именуемый в дальнейшем «Профсоюз».

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2025 года.

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

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

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

1.5. Настоящее Соглашение:

- является правовым актом и его условия обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- распространяется на работодателей, являющихся членами ТАС, или уполномочивших ТАС заключить настоящее соглашение, а также присоединившихся к соглашению после его заключения;
- распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеперечисленными работодателями.

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

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

- является основой при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Тюменской области, коллективных договоров в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, трудовых договоров с работниками организаций.

1.6. Затраты, связанные с обеспечением социальных гарантий, принятых настоящим Соглашением для работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, включаются в установленном порядке в регулируемые или договорные цены на производимую организациями продукцию (выполняемые работы, услуги).

1.7. Территориальные отраслевые и иные соглашения, коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с положениями настоящего Соглашения. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются

недействительными.

1.8. В соответствии с действующим законодательством исполнительным органам государственной власти и местного самоуправления запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению при пересмотре и выполнении Соглашения.

1.9. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются на весь срок действия Соглашения.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников отраслевых организаций, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего профсоюзного органа данной организации с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

1.11. Стороны Соглашения представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организаций: о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, руководствуясь при этом ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1 ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны в целях повышения эффективности и устойчивости работы организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта будут осуществлять меры для решения следующих вопросов:

- исполнения поручений Президента Российской Федерации Путина В.В. по результатам заседания Государственного Совета по вопросам развития общественного транспорта от 17.08.2023 года;

- реализации Федерального закона от 13.07.2015 № 220-ФЗ «Об организации регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и соответствующих подзаконных актов;

- создания условий для повышения конкурентоспособности автоперевозчиков на региональном и территориальных рынках транспортных услуг;

- устраниении неформальной занятости;
- легализации заработной платы;

- учет и анализ перевозок пассажиров;
- создания отраслевого совета по профессиональным квалификациям по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту; проведения взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов; установления систем оплаты труда в соответствии с дифференциацией размеров должностных окладов, ставок заработной платы по уровням квалификации в отраслевых предприятиях;
- создания условий для безопасного функционирования автотранспортного комплекса;
- повышения безопасности дорожного движения;
- разработки и реализации с привлечением отраслевых учебных заведений системы по обеспечению отрасли профессиональными кадрами, организации практики и трудоустройству выпускников отраслевых учебных заведений, постоянному повышению квалификации и обучения профессиональных кадров, введению взаимного информирования: Учебное заведение - Работодатель;
- увеличения количества членов ТАС и профсоюзных организаций.

2.2. Стороны, заключившие между собой настоящее Соглашение, в пределах имеющейся компетенции договорились совместно участвовать в установленном порядке в разработке проектов нормативных правовых актов Тюменской области, затрагивающих экономические интересы работодателей и социально-трудовые права работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта;

2.3. Стороны в пределах имеющейся компетенции организуют ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства работников, соревнований отраслевых организаций за лучшие социально-экономические показатели работы, культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований, рассматривают возможность развития новых форм морального и материального поощрения в отрасли с подведением итогов ко дню профессионального праздника Дня работника автомобильного и городского пассажирского транспорта, а также разработки мероприятия по проведению профессионального праздника.

3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. ГУС в пределах своих полномочий:

3.1.1. Обеспечивает:

1) развитие и стабильное функционирование отрасли автомобильного транспорта и городского наземного транспорта с учётом экономических, демографических и других особенностей Тюменской области, развитие инфраструктуры автотранспортного комплекса;

2) реализацию программ, направленных на обеспечение безопасности дорожного движения.

3.2. Работодатели:

3.2.1. Поддерживают достаточный уровень обеспечения населения услугами автомобильного транспорта и городского наземного транспорта на основе обеспечения плановой регулярности движения маршрутных автобусов, принятия дополнительных мер по обустройству маршрутной сети и развитию инфраструктуры, усиления контроля за содержанием и работой общественного транспорта.

3.2.2. Осуществляют комплекс мер, направленных на снижение себестоимости перевозок, экономию горюче-смазочных материалов, энергоносителей.

3.2.3. Вносят, при необходимости, в установленном порядке в исполнительные органы государственной власти Тюменской области предложения по изменению системы налогообложения для Организаций, осуществляющих перевозки пассажиров.

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

3.2.5. Принимают меры по обеспечению:

1) установления работникам тарифной ставки первого разряда (минимального оклада), занятым в нормальных условиях труда при полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда не ниже величины минимального размера оплаты труда в Тюменской области;

2) заключения во всех Организациях, независимо от форм собственности, коллективных договоров, определяющих порядок и размеры предоставления трудовых и социально-бытовых льгот, с учётом норм и гарантий, предусмотренных Региональным соглашением, Отраслевым соглашением по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Объединяет и координирует деятельность первичных профсоюзных организаций, проводит работу по защите экономических интересов работников, участвуя в коллективном трудовом регулировании трудовых отношений, через систему соглашений и коллективных договоров.

3.3.2. Обеспечивает защиту прав и интересов членов Профсоюза по вопросам трудовых и связанных с ними отношений в законодательных, исполнительных органах государственной власти Тюменской области и местного самоуправления, в судебных органах; в области коллективных прав и интересов всех работников.

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

3.3.4. Вносит предложения и участвует в обсуждении проектов нормативных правовых актов Тюменской области, касающихся социально-экономического положения работников.

3.3.5. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных правовых актов в области условий и охраны труда, принимает участие в урегулировании трудовых споров, направляет требования Работодателям в случаях нарушения норм трудового законодательства, законодательства по охране труда и о профессиональных союзах.

3.3.6. Оказывает консультативную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам трудовых правоотношений, проводит обучение профсоюзного актива.

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

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих 1-го разряда в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается с 1 января 2025 года в размере не ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного населения Тюменской области.

Индексация (увеличение) размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1-го разряда, производится одновременно с изменением прожиточного минимума для трудоспособного населения, принятого в Тюменской области.

4.2. При заключении контракта в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным и городским наземным электрическим транспортом в соответствии с нормативным-правовым актом, устанавливающим порядок определения начальной (максимальной) цены контракта, а также цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), при осуществлении закупок в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом размер месячной заработной платы водителя автобуса ремонтного рабочего, кондуктора, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не должен быть ниже чем размер минимальных гарантий по заработной плате работников автомобильного и городского пассажирского транспорта, которые устанавливаются в кратности к величине прожиточного минимума трудоспособного населения Тюменской области. Размеры указанных минимальных гарантий указаны в таблице 1.

Таблица 1**Коэффициенты кратности к прожиточному минимуму трудоспособного населения в Тюменской области (минимальные гарантии по заработной плате)**

№ п/п	Категория работника	Коэффициент кратности
1	Водитель автобуса особо малого класса	2,33
2	Водитель автобуса малого класса	2,44
3	Водитель автобуса среднего класса	3,26
4	Водитель автобуса большого класса	3,83
5	Водитель автобуса особо большого класса	4,07
6	Кондуктор	2,00
7	Ремонтный рабочий	2,33

При расчете затрат на оплату труда в целях заключения контракта в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным и городским наземным электрическим транспортом годовой фонд рабочего времени водителя автобуса принимается равным 1772 часам.

Индексация (увеличение) заработной платы производится работодателем согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

Указанный в пункте 4.1. размер базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1 разряда служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников.

Тарифная сетка по оплате труда работников устанавливается организацией самостоятельно в соответствии с Приложением № 1 Соглашения. При этом разница между межтарифными коэффициентами соседних разрядов не может быть менее 0,4.

4.3. Стороны договорились, что в организациях производятся:

4.3.1. доплата за работу по графику с разделением смены на части в размере не менее 30 % тарифной ставки (должностного оклада) за отработанное в смене время;

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

4.3.3. оплата сверхурочных работ водителям автобусов, электробусов, кондукторам, работающим на регулярных пассажирских перевозках, водителям автомобилей, осуществляющим перевозки пассажиров и багажа по заказам, водителям грузовых автомобилей, водителям легковых такси - не менее чем в двойном размере.

4.3.4. доплата за работу в ночное время (с 22 час. до 6 час.) в размере не менее 40% часовой тарифной ставки;

4.3.5. при введении в организации доплат работникам за работу в многосменном режиме размеры этих доплат составляют 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену, 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену. Ночной считается смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (ночное время – время с 22 часов до 6 часов), вечерним считается время с 18 до 22 часов;

4.3.6. выплата работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере не менее двух третей тарифной ставки работника исходя из дневной нормальной продолжительности рабочего времени 8 часов.

4.3.7. оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже одной сто пятидесятой, 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.

4.6. В организациях, где на 1 января 2025 года имеется задолженность по выплате заработной платы, в течение месяца с момента вступления в юридическую силу настоящего Соглашения с участием соответствующих профсоюзных органов составляется график погашения задолженности, утверждённый работодателем и согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, разрабатываются мероприятия и принимаются меры по полной ее ликвидации.

4.7. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категориям специалистам и служащим, определение соответствия квалификационного уровня работников квалификационным требованиям, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики в сфере транспорта производится Квалификационной комиссией предприятия по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 с последующими дополнениями, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 с дополнениями и изменениями, внесенными последующими постановлениями Министерства труда Российской Федерации, и в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда Российской Федерации от 09.02.2004 № 9.

В состав создаваемых аттестационных (квалификационных) комиссий включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. При работе на регулярных пассажирских маршрутах в городах с численностью населения до 1 млн. человек разряд оплаты труда водителя повышается на один разряд.

4.9. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени (выполненную работу).

4.10. В организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, с учетом сложившейся практики, работодателями по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации могут устанавливаться надбавки:

- за особые условия и интенсивность труда водителям, кондукторам и рабочим, занятым ремонтом подвижного состава, в размере 24% тарифной ставки;

- за классность водителям I класса в размере 25%, водителям II класса – 10% установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

Необходимыми условиями выплаты надбавки за классность являются наличие в организации:

- Положения о начислении надбавки за классность водителям;
- Положения о присвоении классности водителям.

4.11. Организации могут самостоятельно вводить стимулирующие виды поощрения за непрерывный стаж работы в данной организации, профессиональное мастерство, более эффективный труд, многосменный режим работы и другие.

4.12. Работодатели проводят работу, направленную на увеличение доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) с учётом доплат и надбавок за

работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в структуре заработной платы.

4.13. В целях регулирования особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, сторонами Соглашения утверждается Перечень сезонных работ:

– перевозка пассажиров в зоны отдыха, в дачные поселки, к садоводческим товариществам (май-октябрь).

4.14. В целях повышения гарантий сезонным работникам в сфере труда работодатели обязуются:

– при наличии вакансий раскрывать структуру заработной платы с указанием всех условий получения компенсационных и стимулирующих выплат, чётко описывать условия труда работников, прибывающих из других регионов;

– при привлечении работников в труднодоступных местах указывать условия, связанные с переездом в другую местность, порядок возмещения расходов, связанных с переездом;

– предоставлять дополнительные гарантии работникам, осуществляющим свою трудовую функцию в труднодоступных местах с учётом отраслевой специфики.

4.15. Стороны исходят из того, что в соответствии с пунктами 5 и 6 статьи 5 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» сведения о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест, о задолженности работодателей по выплате заработной платы и социальным выплатам не могут составлять коммерческую тайну.

5. ОХРАНА ТРУДА, БЕЗОПАСНОСТЬ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПЕРЕВОЗОК, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. ТАС будет способствовать:

- созданию и функционированию системы управления охраной труда;
- формированию и развитию управления профессиональными рисками, принципов предупреждения и профилактики опасностей, минимизации повреждения работников;

- внедрению новых технологий и материалов для обеспечения безопасности труда, совершенствованию средств безопасности и защиты работников;

- проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда с учётом положений приказа Минтруда России от 30.06.2017 № 543н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования», с дальнейшей сертификацией работ по охране труда,

обеспечению здоровых и безопасных условий труда работающим, соблюдению действующего законодательства о труде, правил и норм по охране труда и безопасности дорожного движения;

- 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 Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 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» и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда у работодателей при заключении с ними трудовых договоров, организации обучения и проверке знаний по охране труда работников предприятий согласно Трудового кодекса Российской Федерации и других подзаконных нормативных актов с учетом отраслевой направленности в производственной деятельности.

5.2. Профсоюз обязуется:

- организовать и проводить мониторинг состояния условий труда у работодателей, осуществляющих деятельность в отрасли автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта.

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

- проводить профилактическую работу о соблюдении правил техники безопасности и охраны труда на рабочих местах через средства массовой информации, в сети Интернет, социальных мессенджерах и при личном общении с работниками предприятий;

- обеспечивать совместно с комитетами территориальных организаций профсоюза деятельность технических и правовых инспекторов труда Профсоюза по осуществлению профсоюзного общественного контроля за соблюдением прав и интересов работников, установленных, в том числе, в коллективных договорах и соглашениях по охране труда;

- периодически организовывать и проводить обучающие семинары, с привлечением специалистов в области охраны труда;

- участвовать в разработке и пересмотре межотраслевых и отраслевых норм, правил и типовых инструкций по охране труда;

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

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

льгот и компенсаций за вредные условия труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

5.3. Работодатели в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта обязуются:

- соблюдать Правила по охране труда на автомобильном транспорте, утверждённые приказом Минтруда России от 09.12.2020 № 871н «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте»;

- применять при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах всех водителей транспортных средств положения приказа Минтруда России от 30.06.2017 № 543н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования»;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

- добиваться возврата до 30% средств, перечисленных ими в Фонд социального страхования, на оздоровление работников пенсионного и предпенсионного возраста;

- предоставлять ежегодно работникам в возрасте 40 лет и старше на основании их личного заявления один день для прохождения диспансеризации с оплатой из расчёта среднемесячной заработной платы;

- создавать:

- службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда согласно ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации;

- на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проводить:

- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводить соответствующие инструктажи, проверять знания ими требований правил, норм и инструкций по охране труда согласно действующему законодательству;

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

- не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «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;

- внеплановую специальную оценку условий труда при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций;

- обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 30.05.2023 № 266н «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований»;

- 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, в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

- перечислять недоплаченные суммы страховых выплат в повышенном размере в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации за периоды, когда работодатель их не уплачивал в связи с неустановлением проведённой в организации специальной оценкой условий труда вредных производственных факторов, но установленных впоследствии в результате проведённой внеплановой специальной оценкой условий труда;

- выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Приказом Минтруда 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;

- обеспечивать:

- соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных Приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

- соблюдение требований приказа Минтруда России от 20.04.2022 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», приказа Минздравсоцразвития РФ от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно приказов Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» и от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;

- выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов согласно приказу Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» в соответствии с установленными нормами. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

- устанавливать режим рабочего времени в организации согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период

(суммированный учет и др.). Норма рабочего времени на определенный период при всех режимах труда определяется по графику 5-дневной рабочей недели с соответствующим сокращением продолжительности работы в предвыходные и предпраздничные дни;

- устанавливать режимы работы водителей автомобилей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках) в соответствии с Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»;

- 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 приравненных к ним местностях и другие в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами;

- обеспечивать проведение предварительных и периодических медосмотров, регламентированных приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 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»;

- содействовать внедрению современных телемеханических систем инструментального экспертного определения состояния здоровья водителей, профессионально важных психофизиологических качеств водителя, влияющих на повышение их работоспособности, снижение травматизма и аварийности;

- организовать персональный учет пробега транспортных средств в организациях, независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности, своевременно оформлять документы на представление водителей, не допустивших случаев нарушений Правил дорожного движения, повлекших дорожно-транспортные происшествия, иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы безопасности при эксплуатации транспортных средств в Российской Федерации, на награждение нагрудными знаками отличия «За безаварийную работу» I, II и III степеней в соответствии с приказом Минтранса России от 30.09.2016 № 285;

- при групповом несчастном случае (2 человека и более), тяжёлом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом информировать об этом в течение суток помимо органов, определённых статьёй 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации, территориальные организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и по просьбе этих профорганизаций

приглашать для работы в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве технических инспекторов труда Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

5.4. Первичные профсоюзные организации обязуются принимать:

- практические меры по организации и осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда в организациях, избирать уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 № 4-3;

- участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве;

- участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства;

- участие в организации стендов, уголков по охране труда;

- активное участие в создании совместных комитетов (комиссий) по охране труда, для чего на паритетной основе выделять своих представителей из числа уполномоченных в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации;

- меры по активизации (воссозданию) деятельности комиссий общественного контроля за безопасностью дорожного движения;

- меры по повышению трудовой дисциплины, участвовать в воспитательной работе кадров.

6. ТРУД ЖЕНЩИН

6.1. В коллективных договорах предприятий предусматриваются льготы и гарантии женщинам, работающим на автомобильном и городском наземном пассажирском транспорте:

- по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;

- при предоставлении работы по гибкому графику;

- при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

- при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов. Возможно использование трудовых отношений с дистанционным работником в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

– 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.

6.2. Работодатели обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Конкретные нормы данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.

7. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЁЖИ

7.1. В целях повышения мотивации труда в отрасли молодых работников (до 35 лет включительно), обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи:

7.1.1. Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников учреждений профессионального начального образования, направляемых в отрасль по заявкам организаций;

- обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;

- заключают договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;

- закрепляют за молодыми работниками наставников, путем заключения соответствующих договоров с администрацией предприятия, внесения в штатное расписание соответствующих штатных единиц и выплат наставникам;

- проводят конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» и др.;

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

- могут оказывать материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях;

- могут предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома;

7.1.2. Профсоюз:

- создает молодежные советы, комиссии по работе с молодежью;

- поощряет молодых работников, активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

- организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатели в организациях обеспечивают социальные гарантии, льготы и компенсации за счет собственных средств организации, других источников, предусмотренных законодательством и коллективными договорами, в том числе:

- работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя;

- вводят частичную или полную компенсацию стоимости питания для отдельных категорий работников, в порядке, предусмотренном коллективным договором организации; обеспечивают за счет организаций услуги медицинских учреждений по обязательному медицинскому осмотру работников;

- обеспечивают хозяйственное содержание санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений и детских оздоровительных лагерей, принимают меры по их сохранению;

- производят полную или частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха в порядке и на условиях, установленных коллективным договором;

- предусматривают при наличии финансовой возможности в соответствии с Федеральным законом от 23.04.2018 № 113-ФЗ «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» в перечне расходов (учитываемых в расходах по налогу на прибыль и относящихся к оплате труда) затраты на оплату услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории России для работников и членов их семей (родителей, супругов и детей) не более 50 тысяч рублей в совокупности за год на каждого отдыхающего;

- выплачивают работникам, переведенным по инициативе работодателя на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, ежемесячную компенсацию (в течение 6 месяцев) сверх заработной платы в порядке, предусмотренном соглашением, коллективным договором;

- сохраняют представителям работников, являющимся членами примирительных комиссий по урегулированию коллективных трудовых споров, за все время их отвлечения от работы среднюю заработную плату и соответствующие льготы;

- производят работникам, участвующим в забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора из-за нарушения условий коллективного договора, соглашения, заключенных с участием профсоюза, за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) компенсационные выплаты на условиях, установленных соглашением, коллективным договором;

- сохраняют за высвобожденными в связи с сокращением численности или штата работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), возможность пользоваться услугами предприятий социальной сферы (лечебных, детских дошкольных учреждений) на равных условиях с работниками данной организации на период нахождения его на учете в центре занятости до устройства на постоянную работу;

- финансируют хозяйственное содержание и материально-техническое обеспечение здравпунктов (медпунктов) на территории предприятий;

- организуют обеспечение горячим питанием работников предприятий;

- обеспечивают работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплачиваемый один раз в два года за счет организаций проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Организация оплачивает стоимость проезда и провоз багажа членов семьи своих работников независимо от времени использования ими отпуска;

- организуют подготовку работников и дополнительное профессиональное образование в связи с принятием профессионального стандарта, при внедрении новой техники, технологий, проведения организационных мероприятий на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации; работодатель не вправе требовать от работников предприятия прохождения независимой оценки квалификации за счёт работников;

8.2. ТАС и Профсоюз при наличии финансовой возможности считают необходимым предусматривать в коллективных договорах организаций:

- установление размеров компенсационных выплат для работников, занятых на междугородных перевозках, обеспечивающих полное возмещение их расходов, связанных со служебными поездками в соответствии со ст. 168.1 Трудового кодекса РФ;

- оказание разовой материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

- выплачивать семьям погибших вследствие несчастного случая на

производстве по вине организации единовременное пособие в размере не менее годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- выплату работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременного пособия за счет средств организации в размере не ниже:

по инвалидности 1-й группы – 0,75 годового заработка;

по инвалидности 2-й группы – 0,5 годового заработка;

по инвалидности 3-й группы – 0,25 годового заработка

с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной ст.11 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- единовременную выплату работникам при увольнении в связи с выходом их на пенсию впервые в зависимости от стажа работы в организации в размерах не менее:

При стаже работы	Размер выплат в отношении к среднемесячному заработку
От 1 года до 3 лет	0,5
От 3 до 10 лет	1,0
От 10 до 15 лет	1,5
Свыше 15 лет	2,0

- оказание материальной помощи сверх размера государственного пособия работникам, высвобожденным из организаций и признанным безработными, с учетом наличия нетрудоспособных иждивенцев в семье и размера среднедушевого дохода;

- частичную или полную компенсацию стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы;

- сохранение за работниками, вышедшими на пенсию, возможности пользоваться социальными услугами (медицинское обслуживание и др.);

- выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- в случае смерти работника предприятия, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплату расходов на ритуальные услуги;

- возмещение молодым специалистам, работникам социально слабо защищенных категорий расходов по найму жилья, квартплате;

- выделение молодым семьям льготных ссуд на приобретение жилья;

- выплату работникам ежегодной материальной помощи на оздоровление в период отпуска;

- бесплатное содержание в принадлежащих организациям детских дошкольных учреждениях детей тех работников, в семьях которых средний

доход на одного члена семьи не превышает минимальный размер оплаты труда, установленный в Российской Федерации;

- выдачу бесплатных путевок в детские оздоровительные лагеря, в первую очередь, семьям, имеющим двух и более детей (с учетом совокупного дохода семьи), детей-инвалидов и одиноким матерям;

- компенсацию работникам стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников предприятия в размере не менее 90% за счет различных источников финансирования;

обязательства работодателя организации о взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам финансирования отдыха детей и подростков.

8.3. Профсоюз имеет право ходатайствовать перед Министерством транспорта России и Правительством Тюменской области, Тюменской областной Думой о награждении активных членов профсоюза ведомственными отраслевыми наградами и областными наградами.

8.4. Профсоюз оказывает бесплатную юридическую помощь членам первичных профсоюзных организаций.

8.5. Профсоюз оказывает членам первичных профсоюзных организаций бесплатное представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, в судебных органах, контрольно-надзорных органов, в работе трехсторонних комиссий по социально-трудовым вопросам, в общественных советах, рабочих группах.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.1. Работодатели:

- обеспечивают реализацию целевой программы содействия занятости работников организаций автомобильного и городского наземного транспорта, не допуская при этом создания рабочих мест в организациях с оплатой труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе Тюменской области;

- разрабатывают и реализуют в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» социальный план организации, предусматривающий сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

- извещают работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за 2 месяца, а в случаях массового увольнения – не менее чем за 3 месяца (в том числе в организациях-банкротах);

- не допускают увольнения работников по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;

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

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

- не допускают без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до установленного срока назначения пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников;

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

Под массовым сокращением для настоящего соглашения понимаются:

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

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

- обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам с соответствующей квалификацией, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их профессиональных качеств;

- предоставляют выпускникам учебных заведений (в т.ч. рабочим), обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации, работу по специальности и создают условия труда в соответствии с действующими нормами законодательства о труде;

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

9.2. Работодатели в соответствии с требованиями Федерального закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц

без гражданства в Российской Федерации», будут способствовать эффективному управлению процессами трудовой миграции, регулированию внешней трудовой миграции, приему иностранной рабочей силы с учетом приоритетного использования российских граждан на региональных рынках труда, а также реальных потребностей и возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов;

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

- сокращения численности (штата) работников организации соответствующих специальностей;

- невыполнения обязательств по достижению уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации российских работников соответствующей квалификации в предыдущие годы.

Для мигрантов, принятых на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечиваются права на медицинское обслуживание, образование, социальное, медицинское, пенсионное страхование, коллективную защиту.

9.3. Запрещается применение заёмного труда, кроме случаев, определенных действующим законодательством. Под заёмным трудом понимается использование труда работника работодателем на основании договора с третьим лицом без заключения трудового договора непосредственно между работником и работодателем.

9.4. В коллективных договорах могут предусматриваться другие меры по обеспечению занятости работников.

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

10.1. Работодатели и Профсоюз будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию предприятий о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

10.2. Представитель работников организации-должника участвует в арбитражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятий в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» и другими нормативными актами. Руководитель организации совместно с профкомом предприятия организует проведение собрания (конференции) работников, на котором определяется представитель работников.

10.3. При резком ухудшении экономического положения организации, руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, предоставляет по просьбе профкома информацию о положении дел в организации и принимает действенные меры по его улучшению. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

10.4. Первичные профсоюзные организации, уполномоченные трудовыми коллективами, могут осуществлять общественный контроль за проведением процедур банкротства.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.6. Работодатели представляют профсоюзному комитету по его письменному запросу в соответствии с действующим законодательством информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Профсоюзные комитеты имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

10.7. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации, за исключением руководителя организации, его заместителями и главным бухгалтером.

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

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении,

выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

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

10.9. При ликвидации организации работодатели обязуются произвести полный расчёт по заработной плате и компенсационным выплатам с работниками организации до окончания процедуры ликвидации.

10.10. При процедуре банкротства или ликвидации предприятия применение заемного труда запрещается.

11. ПЕНСИОННОЕ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15.12.200 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатели обязуются:

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

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

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

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

- предоставлять работникам по их письменным заявлениям копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

- организовывать переобучение (с сохранением средней заработной платы на период переобучения) лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до возникновения права на пенсию) с целью не применения труда этой

категории работников на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, определяемых по результатам специальной оценки условий труда, на которых законодательно не предусмотрено досрочное назначение пенсии.

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

11.3. Работодатели при разработке программ по замещению рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, предусматривают:

- проведение полной инвентаризации рабочих мест;

- выделение в отдельные группы рабочих мест:

- а) соответствующих нормальным условиям труда;

- б) не соответствующих нормальным условиям труда, но на которых в результате модернизации условия труда можно привести в соответствие с нормальными;

- в) не соответствующих нормальным условиям труда с неустранимым вредным производственным фактором;

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

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

11.4. Работодатели обязуются:

- не допускать:

- пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со Списками №1 и №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда и «малыми списками», занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, без реального улучшения условий труда на рабочих местах, тщательного анализа и проведения в случаях, предусмотренных законодательством, специальной экспертизы этих рабочих мест; предусматривать в трудовых договорах с этой категорией работников условия, определяющие вид и размер их пенсионного страхования;

- увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до возникновения права на пенсию) по сокращению штата или численности работников без трудоустройства в действующих предприятиях;

- увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до возникновения права на пенсию), признанных неспособными выполнять работу по специальности по медицинским (и иным) показателям, без трудоустройства в действующих предприятиях;

- разработать в соответствии с законодательством порядок выведения рабочих мест из-под юрисдикции Списков;
- обеспечить:
 - устойчивое финансирование мероприятий по пенсионному страхованию, согласование этих мероприятий с выборным профсоюзным органом;
 - участие в корпоративных системах пенсионного страхования работников в соответствии с законодательно установленным порядком;
 - не привлекать работников предпенсионного возраста (мужчин – с 60 лет, женщин – с 55 лет) к сверхурочной работе, работе в ночное время и работе в выходные и праздничные дни без их письменного согласия;
 - проводить консультации с первичными профсоюзными организациями работодателей о целесообразности и условиях перехода на негосударственное пенсионное страхование работников.

11.5. Работодатели договорились создать отраслевую совместную комиссию по решению пенсионных вопросов для выработки по ним согласованного мнения (с привлечением к работе в ней специалистов Министерства транспорта Российской Федерации).

11.6. Вопросы негосударственного пенсионного страхования решаются в региональных отраслевых соглашениях и в коллективных договорах предприятий.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Союз автотранспортников Тюменской области от лица работодателей соглашается с тем, что в организациях:

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров подлежат безотлагательному рассмотрению и принятию мер по устранению нарушений;
- решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), нормы труда и т.д.), принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом организации;
- профсоюзным комитетам организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта предоставляются в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, оргтехника и необходимые нормативные правовые документы. Обеспечивается возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам профкома;
- представление документов на награждение отраслевыми

(ведомственными) наградами работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта осуществляется при наличии согласования с Тюменской территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства;

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаний исполкомов и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза, а также профсоюзной учебы, в порядке, определенном коллективным договором. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Тюменской территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства;

- освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями, льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором.

Дополнительное вознаграждение не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций производится на условиях и в порядке, установленных в коллективном договоре.

Правовые инспекторы труда и иные представители профсоюза имеют право беспрепятственно посещать организации, рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза, получения от органов хозяйственного управления необходимой информации по социально трудовым вопросам, в том числе по вопросам оплаты и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания работников, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

Работодатель не вмешивается в деятельность профсоюза, не принимает решений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

Работодатели в соответствии с коллективным договором, иными договорами могут предоставлять в бесплатное пользование профсоюзу принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и

оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание указанных объектов остается за работодателем. В случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, работодатель ежемесячно отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в Профсоюзе, работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять членские взносы и средства из заработной платы на счета профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором организации и (или) соответствующими договорами. Работодатели не допускают задержки перечисления указанных средств либо их нецелевое использование.

Стороны разрабатывают комплекс совместных мер, направленных на обеспечение соблюдения законодательства о труде, занятости, охране труда и в других сферах.

Стороны считают целесообразным оказание работодателями содействия, финансовой и иной поддержки Профсоюза в осуществлении им уставной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников отраслевых организаций, организационному укреплению профсоюзных организаций, повышению охвата работников профсоюзным членством, вовлечению в профсоюз молодежи, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

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

14. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется комиссией, сформированной сторонами и представителями Сторон на всех уровнях, которые вправе обратиться в комиссию по любому вопросу, связанному с исполнением (неисполнением) Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

Деятельность комиссии по контролю за ходом выполнения Соглашения осуществляется в соответствии с Порядком разработки и заключения регионального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту в соответствии с приложением № 2 к Соглашению.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Лица, виновные в нарушении или невыполнении настоящего Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15.2. Стороны Соглашения наделяются правами контроля за выполнением заключаемых соглашений, коллективных договоров, они вправе предъявлять требования о привлечении вышеуказанных лиц к дисциплинарной ответственности.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Отраслевого соглашения до каждой организации, на работников которой оно распространяется, а также органов, заинтересованных исполнительных органов государственной власти Тюменской области и органов местного самоуправления Тюменской области, согласно ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

16.2. Настоящее Соглашение подписано в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение №1
к Отраслевому соглашению по автомобильному
и городскому наземному пассажирскому
транспорту
Тюменской области на 2025 год

**Отраслевая тарифная сетка
по оплате труда работников организаций автомобильного и городского
наземного пассажирского транспорта ***

	Разряды оплаты и соответствующие им тарифные коэффициенты																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1,0	1,4	1,8	2,5	2,9	3,3	3,7	4,1	4,5	4,9	5,3	5,7	6,1	6,5	6,9	7,3	7,7	8,1

*) После разработки и утверждения профессиональных стандартов для работников автомобильного и городского наземного транспорта (с применением уровней квалификации с I по IX) приведенная тарифная сетка может быть переработана с учетом дифференциации квалификационных уровней по тарифным коэффициентам для каждого разряда (приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н)

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению по автомобильному
и городскому наземному пассажирскому транспорту
Тюменской области на 2025 год

**ПОРЯДОК
РАЗРАБОТКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ
ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И ГОРОДСКОМУ НАЗЕМНОМУ
ПАССАЖИРСКОМУ ТРАНСПОРТУ
НА 2025 ГОД**

(согласован и утвержден сторонами социального партнерства от 20.09.2024
года протокол № 1)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Начало переговоров. Формирование комиссии по разработке и заключению регионального соглашения по автомобильному и городскому пассажирскому транспорту
2. Регламент работы и полномочия комиссии. Сроки обсуждения проекта соглашения
3. Порядок присоединения к региональному соглашению
4. Контроль за ходом выполнения регионального соглашения

Начало переговоров. Формирование комиссии по разработке и заключению регионального соглашения по автомобильному и городскому пассажирскому транспорту

Инициатором начала переговоров по разработке и заключению регионального отраслевого соглашения (далее – РОС или Соглашение) может быть любая из Сторон социального партнерства.

На территории Тюменской области Сторонами социального партнерства в отрасли автомобильного и городского пассажирского транспорта являются, со стороны исполнительных органов государственной власти Тюменской области – Главное управление строительства Тюменской области, со стороны работодателей – Союз автотранспортников Тюменской области, со стороны работников – Тюменская территориальная организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (далее – Стороны социального партнерства или Стороны).

Стороны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 29, 33) определяют своих представителей и на паритетной основе создают комиссию по разработке и заключению регионального соглашения (далее – Комиссия).

Работники, не являющимся членами профессионального союза имеют право:

1. Создать первичную профсоюзную организацию в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». По решению выборного органа первичной профсоюзной организации определить своих представителей для участия в рассмотрении проекта Соглашения, либо вступить в территориальный отраслевой профсоюз и доверить ему право представлять интересы данной первичной профсоюзной организации при проведении переговоров по разработке и заключению регионального отраслевого соглашения.

2. Создать иной представительный орган работников предприятия путем проведения общего собрания трудового коллектива избрать состав представительного органа. По итогам общего собрания представительный орган работников обязан разработать свой Устав, который также должен быть принят на общем собрании трудового коллектива. После этого, представительный орган работников предприятия может участвовать в разработке и заключении Соглашения.

3. При наличии в предприятии двух профсоюзов или одного профсоюза и представительного органа работников, представители работников обязаны соблюсти процедуру, предусмотренную ст. 37 Трудового кодекса РФ и избрать единый представительный орган работников

предприятия. После этого, единый представительный орган работников предприятия может участвовать в разработке и заключении Соглашения.

4. Работники, не желающие вступать в профсоюзную организацию либо отказывающиеся голосовать за создание иного представительного органа работников предприятия, имеют право заключить соглашения с первичной профсоюзной организацией либо иным представительным органом на условиях данных органов, для представления своих интересов при разработке и заключению Соглашения.

5. Работники, полностью отказавшиеся от реализации вышеуказанных пунктов 1, 2, 3 и 4 считаются отстранёнными от участия в управлении предприятиями, заключившими Соглашение.

Работодатели, не являющиеся членами Союза автотранспортников Тюменской области, имеют право руководствоваться ст.ст. 47, 48 Трудового кодекса Российской Федерации, а также создавать свое объединение работодателей, регистрироваться в установленном порядке и участвовать в разработке и заключении Соглашения.

Состав комиссии формируется на паритетной основе в соответствии с решением своих коллегиальных органов либо вышестоящих руководителей. Решение оформляется протоколом заседания Сторон социального партнерства.

Комиссия в срок не позднее 5 дней со дня создания избирает председателя комиссии, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Председатель комиссии (заместитель председателя) осуществляет координацию работы комиссии, контролирует сроки, предусмотренные порядком разработки и заключения Соглашения, направляет заключенное РОС на уведомительную регистрацию в ГАУ ТО «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Тюменской области».

Секретарь комиссии ведет делопроизводство, оформляет и направляет Сторонам протоколы заседаний комиссии.

Регламент работы комиссии. Сроки обсуждения проекта соглашения.

В соответствии со статьей 47 Трудового кодекса Российской Федерации, комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению Соглашения через средства массовой информации. Срок распространения информации через СМИ не позднее 10 дней после начала коллективных переговоров. В информации указываются наименование сторон переговоров, реквизиты или контактные адреса, а так же, информация о порядке участия в переговорах, работодателей, не являющихся членами Союза автотранспортников

Тюменской области и представителей работников, не являющихся членами профсоюза или создавшими иной представительный орган.

Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами Союза автотранспортников Тюменской области, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Срок уведомления – не позднее 10 дней с начала опубликования информации о начале коллективных переговорах.

Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Срок уведомления не позднее 5 дней с момента получения уведомления.

Работодатель, не являющийся членом Союза автотранспортников Тюменской области, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены данного Союза. Срок вступления не позднее 14 дней с момента опубликования в СМИ информации о начале коллективных переговорах.

Разработка проекта Соглашения осуществляется Сторонами не более 2 месяцев с начала коллективных переговоров. Обсуждение и заключение РОС не позднее 1 месяца после окончания разработки Соглашения.

Соглашение заключается Сторонами до подготовки проекта или внесения изменений в областной бюджет на финансовый год, относящийся к сроку действия Соглашения.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия Соглашения определяется Сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Срок полномочий комиссии не должен превышать трех лет. В случае продления действия Соглашения на срок не более трех лет, полномочия комиссии пролонгируются автоматически. За 6 месяцев до окончания Соглашения, комиссия осуществляет подготовку к переизбранию представителей Сторон в новый состав комиссии по разработке и заключению Соглашения.

Порядок присоединения к Соглашению

Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами Союза автотранспортников Тюменской области (далее – Союз). Прекращение членства в Союзе не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Союз в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением;

- работодателей, не являющихся членами Союза, заключившего Соглашение, которые уполномочили указанный Союз от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

- орган государственной власти в пределах взятых им на себя обязательств.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными выше.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, вправе обратиться в письменной форме к комиссии с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Комиссия рассматривает это предложение и может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

Мотивированное предложение должно содержать достоверную информацию об экономическом положении предприятия, уровне заработной платы, перечисляемых налогах и сборах.

По предложению комиссии Главное управление строительства Тюменской области имеет право после опубликования Соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении Соглашения, присоединиться к этому Соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию в территориальных средствах массовой информации и должно содержать сведения о регистрации Соглашения и об источнике его опубликования.

При этом комиссия имеет право самостоятельно опубликовать Соглашение после официальной регистрации в территориальных средствах массовой информации с предложением присоединиться работодателям, которые не участвовали в заключении Соглашения.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили в Главное управление строительства Тюменской области и в адрес комиссии мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя либо иного представительного органа работников.

В случае отказа работодателя присоединиться Главное управление строительства Тюменской области и комиссия имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя или иного представительного органа, для проведения консультаций. Представители работодателя, представители работников обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Контроль за ходом выполнения регионального отраслевого соглашения.

Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется отраслевой комиссией не менее 1 раза в полугодие.

Комиссия за 1 месяца до начала обсуждения результатов выполнения Соглашения через средства массовой информации сообщает работодателям о начале проведения проверки выполнения Соглашения.

После извещения в СМИ председатель комиссии направляет в адрес Сторон Соглашения запрос о предоставлении информации по выполнению раздела 4 РОС в соответствии с закрепленными Соглашением обязательствами.

Срок предоставления информации не позднее 1 месяца с момента получения Сторонами письменного запроса.

Комиссия по итогам представленных ответов готовит отчет о выполнении РОС. Данный отчет направляется в адрес всех Сторон Соглашения.

В случае выявления нарушений пунктов Соглашения комиссия направляет в адрес Сторон, допустивших нарушение, предписание со сроком устранения выявленных недостатков. Срок устранения не менее 1 месяца со дня получения предписания.

Если Стороны не устранили выявленные недостатки, комиссия имеет право направить информацию о нарушениях в адрес контрольных надзорных органов для проведения проверки с последующим привлечением к административной ответственности Государственной инспекцией труда в Тюменской области.