

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«МОСГИПРОТРАНС»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2022 год**

От Работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ОАО «МОСГИПРОТРАНС»



А.А. Щербаков

«01» марта 2022 года

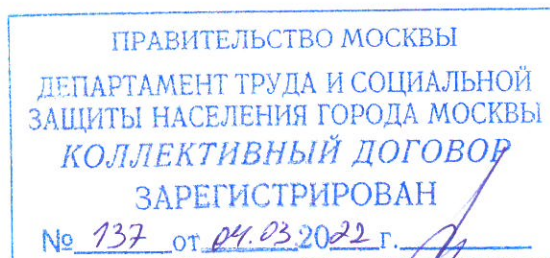
От Работодателя:

Генеральный директор
АО «МОСГИПРОТРАНС»



И.В. Мицук

«01» марта 2022 года



МОСКВА

2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	5
4. ОПЛАТА ТРУДА	8
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	12
6. ВРЕМЯ ОТДЫХА	12
7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА	15
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	16
9. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	19
10. СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ	21
11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ ОБЩЕСТВА	23
12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	24
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	27

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1.1. Коллективный договор АО «Мосгипротранс» (далее Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Акционерном обществе «Мосгипротранс» между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

Работники – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с АО «Мосгипротранс».

Работодатель, Общество – Акционерное общество «Мосгипротранс» (АО «Мосгипротранс», ОГРН 1027700140885, ИНН 7717023413), юридическое лицо, вступившее и состоящее в трудовые отношения с Работниками.

Представитель Работников, Профсоюз – Местная общественная организация первичная профсоюзная организация ОАО «Мосгипротранс» Профсоюза Московских транспортных строителей.

Профсоюзный комитет – выборный коллегиальный руководящий орган Профсоюза.

Представитель Работодателя – Генеральный директор АО «Мосгипротранс», действующий на основании Устава, а также иные лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Система дополнительной социальной поддержки Работников – комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые Работодатель предоставляет Работникам в целях мотивации, привлечения и удержания Работников, а также забота об их работоспособности, профессиональном долголетии, возможностях самореализации, условиях труда и жизни.

Неработающие пенсионеры Общества – лица, ушедшие на пенсию из Общества до 2022 года и имеющие общий стаж работы в Обществе не менее 15 лет и лица, ушедшие на пенсию из Общества начиная с 2022 года и имеющие общий стаж работы в Обществе не менее 20 лет, а также лица, ушедшие на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждением здоровья в период трудовых отношений с Работодателем независимо от стажа работы у Работодателя. Гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются неработающим пенсионерам, не состоящим на дату получения указанных гарантий, льгот и компенсаций в трудовых отношениях с каким-либо работодателем.

Молодой специалист - Работник в возрасте до 35 лет.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1 Настоящий Договор заключен между Работниками, в лице Председателя Профсоюза, и АО «Мосгипротранс», в лице Генерального директора, именуемыми в дальнейшем Стороны.

2.2 Работодатель признает Профсоюз единственным и полномочным представителем Работников во всех переговорах по вопросам настоящего Договора.

2.3 Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимных интересов Сторон, и заключен исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

2.4 Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

2.5 Цель заключения настоящего Договора:

2.5.1. Совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон настоящего Договора.

2.5.2. Обеспечение роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей.

2.5.3. Формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

2.5.4. Создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Обществе.

2.5.5. Создание благоприятного психологического климата среди Работников.

2.6 Условия настоящего Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации (РФ). В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.7 Стороны признают, что экономическое развитие Общества и благополучие его Работников взаимосвязано. Стороны считают необходимым избегать конфронтации и поддерживать деловые и партнерские отношения. Возникающие разногласия будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

3.1 Стороны обязуются:

3.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим Договором обязательства.

3.1.3. Принимать меры, направленные на достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.4. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Обществе, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в Обществе.

3.1.5. Способствовать предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров. В случае их возникновения обращаться в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Общество, условия настоящего Договора и трудовых договоров с Работниками.

3.2.2. Признать и принять на себя обязательства Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей.

3.2.3. Заключать коллективный договор, вести коллективные переговоры и предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

3.2.4. Выполнять обязанности, установленные статьей 22 ТК РФ «Основные права и обязанности работодателя».

3.2.5. Рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

3.2.6. Рассматривать жалобы, просьбы, заявления и предложения Работников с ответами в устной или в письменной форме (по просьбе заявителя).

3.2.7. Учитывать мотивированное мнение Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором, соглашениями.

3.2.8. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Обществом.

3.2.9. При необходимости обеспечить участие полномочных представителей Профсоюза в заседаниях коллегиального органа управления (Совета директоров) Общества с правом совещательного голоса при рассмотрении социально-трудовых вопросов Общества.

3.2.10. Не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.11. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 Работники обязуются:

3.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами и локальными нормативными актами.

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Работодателя.

3.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.3.4. Соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда.

3.3.5. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и умения как самостоятельно, так и по направлению Работодателя.

3.3.6. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в Обществе и уважать права друг друга.

3.3.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни или здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3.8. Соблюдать государственную, служебную, коммерческую тайну и иную охраняемую законом тайну в соответствии с требованиями законодательства РФ, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, иных субъектов персональных данных и иной конфиденциальной информации, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

3.3.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4 Профсоюз обязуется:

3.4.1. Представлять интересы всех Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров между Работниками и Работодателем.

3.4.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору;

3.4.3. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3.4.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.4.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

3.4.6. Информировать Работников о своей работе и событиях профсоюзной жизни.

3.4.7. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда (заработная плата Работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2 Оплата труда Работников производится в соответствии с действующим ТК РФ, настоящим Договором и локальными нормативными актами Общества, в том числе положениями, приказами, распоряжениями, регулирующими вопросы оплаты труда Работников и принимаемыми с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.3 В Обществе действует повременно-премиальная система оплаты труда, при которой заработная плата Работников состоит из постоянной части (должностной оклад/оклад, компенсационные выплаты) и возможной переменной части (стимулирующие выплаты).

4.4 Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.5 Условия оплаты труда Работника обязательны для включения Работодателем в трудовой договор.

4.6 Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами Общества. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.7 Размер заработной платы Работника, при условии полной отработки им месячной нормы рабочего времени, не может быть ниже установленного ему должностного оклада/оклада. Размер заработной платы Работника не может быть меньше размера минимальной заработной платы, установленного в городе Москве на соответствующий период времени.

4.8 В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Общество, исходя из своих финансовых возможностей, производит индексацию должностных окладов/окладов Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация должностных окладов/окладов производится Обществом один раз в год на размер, предусмотренный в бюджете Общества, утвержденном Советом директором Общества в установленном порядке на соответствующий календарный год.

Работодатель вправе обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги иными способами/мерами, не противоречащими законодательству Российской Федерации, в частности, путем периодического увеличения заработной платы безотносительно к порядку индексации (путем повышения должностных окладов/окладов, выплаты премии и т.д. в указанных целях).

Повышение уровня реального содержания заработной платы Работников может проводиться в несколько этапов. Этапы и конкретные размеры повышения уровня реального содержания заработной платы Работников (индексации, иного способа) определяются Генеральным директором Общества в соответствии с утвержденным бюджетом Общества и оформляется приказами Общества.

4.9 Виды компенсационных и стимулирующих выплат, их размеры, порядок расчета и условия их выплаты устанавливаются настоящим Договором, трудовыми договорами, а также соответствующими локальными нормативными актами Общества.

4.10 Помимо компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодателем предоставляются Работникам дополнительные компенсационные выплаты в следующих случаях:

4.10.1 При направлении Работника в служебную командировку в порядке и размере, предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом Общества, принимаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.10.2. При использовании Работником личной подвижной радиотелефонной сотовой связи (мобильной связи) в служебных целях в порядке и в размере, предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом Общества, принимаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.10.3. При работе в условиях пониженной температуры некоторых категорий Работников. Перечень категорий (должностей, профессий) Работников, условия и порядок выплат, размер повышающего коэффициента к должностному окладу/окладу устанавливаются соответствующими локальным нормативным актом Общества с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.11 При прохождении Работником профессионального обучения, переквалификации, повышении своего профессионального уровня по направлению Работодателя с отрывом от производства, на весь срок обучения за Работником сохраняется средний заработок.

4.12 При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода.

4.13 На время прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований за Работником, обязанному в соответствии с законодательством Российской Федерации проходить такой осмотр/освидетельствование, сохраняется средний заработок. Указанные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

4.14 Заработная плата выплачивается Работникам Общества каждые полмесяца: 10 и 25 числа. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 25 числа текущего месяца в размере 40% (сорок процентов) от должностного оклада/оклада и выплат компенсационного характера (без налогообложения) с учетом фактически отработанного

Работником времени. Выплата заработной платы в полном объеме (расчет за отработанный месяц) производится 10 числа месяца, следующего за отработанным, с учетом фактически отработанного Работником времени.

4.15 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится Работодателем не позднее чем за три календарных дня до его начала.

4.16 Заработная плата выплачивается Работникам безналичным путем переводом в кредитную организацию, указанную в письменном заявлении Работника (на его счет в банке). В случае присоединения Работника к существующему зарплатному проекту в Обществе, все расходы, связанные с открытием банковского счета, выпуска банковской карты и их обслуживанием производятся за счет Работодателя. В других случаях расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты Работника, несет Работник.

4.17 В случае если перевод заработной платы Работнику в указанную им кредитную организацию невозможен по различным причинам (сбой в электронной системе, потеря банковской карты, предназначенной для выплаты заработной платы, и др.), заработная плата выплачивается Работнику наличными денежными средствами в кассе Общества.

4.18 Днем выплаты заработной платы (оплаты отпуска, иных выплат) считается день, в который начисленная Работнику заработная плата фактически поступила на его банковскую карту или выдана ему наличными денежными средствами.

4.19 Расчетные листки по утвержденной Работодателем форме с указанием предусмотренных ТК РФ всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам ежемесячно в письменной форме при выплате заработной платы при расчете за отработанный месяц. Допускается выдача Работодателем расчетных листов путем электронной рассылки.

4.20 Профсоюз обязуется консультировать и защищать права членов Профсоюза по вопросам начисления и выплаты заработной платы, осуществлять контроль своевременной выплаты заработной платы Работникам-членам Профсоюза, а также своевременного повышения уровня ее реального содержания.

4.21 Работодатель обязуется в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения от Профсоюза требования (обращения) об устранении выявленных нарушений настоящего Договора или норм трудового законодательства сообщить в Профсоюз о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах по устранению нарушений.

4.22 Профсоюз при осуществлении своих полномочий вправе взаимодействовать с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Режим рабочего времени в Обществе устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Общества, которые утверждаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

5.2. С учетом специфики и условий работы Работникам может быть установлено начало рабочего дня в интервале с 7.00 часов до 10.00 часов. Работникам, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Обществе, соответствующий режим работы устанавливается в трудовых договорах с такими Работниками.

5.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час для всех Работников.

5.4. Специфика основной деятельности Общества не требует сверхурочных работ. Работники привлекаются к сверхурочным работам только при возникновении такой необходимости, с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза в порядке и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В исключительных случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, привлечение Работника к сверхурочным работам допускается без его согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Контроль соблюдения режима рабочего времени Работниками возлагается на руководителей подразделений Общества в части вверенных им подразделений и на кадровую службу Общества в целом по Обществу.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В связи с семейными или непредвиденными обстоятельствами по заявлению Работника и с согласия руководителя его подразделения, Работнику может быть

предоставлен дополнительный перерыв в течение рабочего дня продолжительностью не более трех часов. При этом Работник обязан отработать суммарное количество установленных ему рабочих часов до или после предоставления перерыва в течение недели, а руководитель подразделения Работника обеспечить указанную отработку Работником необходимого времени.

Всем Работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней или иной продолжительности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работникам предоставляется право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска по частям в течение года, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

6.3. График отпусков составляется Работодателем ежегодно в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, и с учетом пожеланий Работников. В график отпусков вносятся сведения об основном и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусках.

6.4. Преимущественное право на использование ежегодных оплачиваемых отпусков в удобное для них время имеют Работники, имеющие детей дошкольного и школьного возраста, Работники, которые обучаются без отрыва от производства, а также другие лица, преимущественное право на предоставление отпуска которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

6.5. Супругам, родителям, детям, работающим в Обществе, предоставляется право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой имеет право взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.6. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

6.7. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

6.7.1. Работникам (законным представителям), в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 2 календарных дня в течение календарного года;

6.7.2. Работникам (законным представителям), воспитывающим детей-инвалидов, – 4 календарных дня в течение календарного года.

Указанные дополнительные оплачиваемые дни отдыха по письменному заявлению Работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. При неиспользовании данных дней отдыха в календарном году, перенесение их на следующий календарный или рабочий год не допускается.

6.8. Работники, столкнувшиеся с указанными ниже обстоятельствами/событиями семейного или личного характера, имеют право на получение дополнительных оплачиваемых дней/часов отдыха следующей продолжительности:

6.8.1. В связи с бракосочетанием Работника – 1 (один) календарный день;

6.8.2. В связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 (один) календарный день;

6.8.3. Для сопровождения детей (внуков) в школу в первый день учебного года, а также для сопровождения детей (внуков) 9-х и 11-х классов на последний школьный звонок – 1 календарный день (оплачиваются 3 (три) часа рабочего времени);

6.8.4. В случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей, братьев и сестер) - 3 (три) календарных дня.

6.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, т.е. особым режимом работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по письменному распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

6.10. Работнику Общества по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6.11. Некоторым категориям Работников, перечисленным в ст.128 ТК РФ, Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному 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.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА

7.1. В целях удовлетворения потребностей Общества в Работниках соответствующей профессиональной квалификации Работодатель проводит на базе высших и средних профессиональных учебных заведений, учебных центров и производственных подразделений Общества, а также в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

7.2. Повышение квалификации Работников должно проводиться за счет Работодателя не реже одного раза в пять лет в установленном Работодателем порядке. Конкретный перечень программ повышения квалификации Работников определяется приказом (приказами) Работодателя в соответствии с бизнес-потребностями и учетом финансовых возможностей Общества.

7.3. В целях обеспечения профессиональной адаптации, профессионального роста и закрепления Молодых специалистов в Обществе Работодатель обязуется:

7.3.1. Предоставлять льготы и компенсации для Молодых специалистов, обучающихся в образовательных учреждениях/организациях в соответствии со ст. ст. 173-177 ТК РФ.

7.3.2. Содействовать развитию прохождения в Обществе практики для учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в целях их последующего трудоустройства в Общество.

7.3.3. С учетом финансовых возможностей Общества оказывать финансовую поддержку Совету Молодых специалистов (при его наличии в Обществе) по организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется осуществлять свою деятельность, исходя из приоритета сохранения жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности Общества.

8.2. Работодатель обязуется обеспечивать Работникам безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у Работников.

8.3. Работодатель принимает на себя обязательство соблюдать все права и гарантии Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в соответствии с нормами ТК РФ.

8.4. Для реализации поставленных задач Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране и улучшению условий труда.

8.5. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для Работников с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

8.6. Работодатель обеспечивает проведение вводных, периодических, внеплановых и целевых инструктажей Работников по охране труда в соответствии с требованиями законодательства РФ.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку, проверку знаний требований и навыков в области охраны труда, запрещается.

8.7. По требованию Профсоюза Работодатель обязан осуществлять внеплановые проверки по соблюдению охраны труда, а также проводить учет, изучение, анализ и устранение причин, порождающих производственный травматизм и профессиональную заболеваемость среди Работников.

8.8. Работники на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия. Нормы специальной одежды, специальной обуви и иных средств индивидуальной защиты устанавливаются Работодателем в соответствии с

типовыми нормами, утвержденными уполномоченным органом власти. Категории Работников, имеющие право на получение бесплатной специальной одежды и специальной обуви, средств индивидуальной защиты, устанавливаются локальным нормативным актом Общества, принимаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

8.9. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты из расчета 0,5 литра на человека за смену независимо от продолжительности смены. 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.

8.10. Работодатель обязуется обеспечивать содержание бытовых и производственных помещений Общества в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами.

8.11. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), внеочередных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Категории Работников, обязанных проходить медицинские осмотры, устанавливаются локальным нормативным актом Общества, принимаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

8.12. Работодатель обязуется заключать со страховыми компаниями за свой счет договоры страхования жизни и здоровья для Работников, работающих в полевых условиях, а также для работников, труд которых связан с риском для жизни.

8.13. Работодатель обеспечивает в полном объеме обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.14. Работодатель обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье Работника в результате его смерти, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. В случае трудового увечья, полученного Работником от несчастного случая

на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от Работника или членов семьи погибшего (умершего) Работника. Заявление подается в течение 6 (шести) месяцев со дня получения акта о несчастном случае на производстве (Н-1) или акта о профессиональном заболевании, оформленного в установленном законодательством порядке, копия которого прикладывается к заявлению. Выплата данной денежной компенсации осуществляется Работодателем в срок не позднее 30 (тридцати) календарных дней со дня подачи заявления. Предусмотренные настоящим пунктом выплаты не распространяются на несчастные случаи с Работниками, находившимися в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.15. Работодатель обязуется создавать в Обществе специализированные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с непосредственным исполнением Работниками трудовых обязанностей в Обществе.

8.16. При утрате трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, произошедшего не по вине Работника, Работодатель обязуется возместить Работнику расходы на лечение, а также оплатить расходы на реабилитационное лечение по назначению врачебной комиссии медицинской организации.

8.17. Работодатель обязуется организовывать расследование несчастных случаев, произошедших в Обществе, и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством РФ.

8.18. Работодатель обязуется включать представителей Профсоюза в комиссии по расследованию несчастных случаев, произошедших в Обществе.

8.19. Работодатель по запросу Профсоюза обязан предоставить сведения о выполнении мероприятий и соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.20. Работодатель обязуется обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда, для

проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Обществе и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.21. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Работодатель обязан выполнить требования Профсоюза по немедленному устранению этих нарушений.

8.22. Работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях Общества мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

9. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

9.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и (или) штата Работников, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза в порядке, предусмотренном законодательством РФ. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.2. Ликвидация Общества, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления об этом Профсоюза не менее чем за 3 (три) месяца и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза.

9.3. Работодатель обязуется с участием Профсоюза совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате ликвидации Общества, сокращения численности и (или) штата Работников.

9.4. Работодатель обязуется письменно уведомлять Профсоюз о сокращении численности и (или) штата Работников в случае, если это может привести к массовому увольнению Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Считать критериями массового увольнения следующие показатели численности увольняемых Работников:

- увольнение в течение 30 календарных дней более 25 процентов Работников от общей численности, работающих в Обществе;
- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

9.5. При сокращении численности и (или) штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе в первую очередь отдается Работникам, перечисленным в статье 179 ТК РФ, а также Работникам, отработавшим в Обществе более 15 лет и не достигшим пенсионного возраста, одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

9.6. По определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников Работодателем создается комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

9.7. Не допускается при сокращении численности и (или) штата одновременное увольнение в течение года Работников, которые являются членами одной семьи (муж, жена, дети).

9.8. До начала проведения намечаемой процедуры массового увольнения Работников Работодатель с учетом мнения Профсоюза обязуется выполнить следующее:

- снизить административно-управленческие расходы;
- временно ограничить прием новых Работников;
- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни в подразделениях Общества, в которых предполагается сокращение Работников;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в установленном трудовым законодательством порядке;
- ограничить круг совместителей, временных и сезонных Работников в подразделениях Общества, в которых происходит сокращение Работников;
- предоставить Работникам по их желанию отпуска без сохранения заработной платы.

9.9. В случае проведения процедуры сокращения Работников Работодатель обязуется письменно доводить до сведения Работников и Профсоюза информацию об имеющихся вакансиях рабочих мест в Обществе.

9.10. Работнику, предупрежденному об его увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется по его заявлению один день в неделю для поиска новой работы без сохранения заработной платы. Конкретный день, предоставляемый Работнику, согласовывается его руководителем подразделения в течение трех дней после подачи заявления Работником.

9.11. Работникам, проработавшим в Обществе более 15 лет и попавшим под увольнение по сокращению штата (численности), Работодатель может оказывать содействие в переподготовке и профессиональной переориентации за счет Общества, рассматривая совместно с Профсоюзом, каждый случай индивидуально.

9.12. Выходное пособие при сокращении численности или штата Работников выплачивается из расчета средней заработной платы Работника в размере и порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

9.13. Профсоюз гарантирует предоставление правовой информации и оказание содействия сокращаемым Работникам, являющимся членами Профсоюза.

10. СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель признает, что без создания нормальных условий жизни, быта и отдыха Работников невозможна максимальная эффективность производства и социальное благополучие Работников и Общества.

10.2. Для обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей Работодатель обязуется:

10.2.1. Оказывать материальную помощь Работникам в случае:

- рождения (усыновления) ребенка в размере 10 000 рублей на каждого новорожденного или усыновленного;
- длительной (более одного месяца) болезни Работника в размере до 15 000 рублей;

- смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, внуки) в размере 30 000 рублей;

- смерти Работника в размере 50 000 рублей, наступившей не в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – родственникам и иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего Работника;

- в связи с другими обстоятельствами, которые, по мнению Работодателя, могут служить основанием для выплаты Работнику материальной помощи - по ходатайству председателя Профсоюза либо непосредственного руководителя Работника.

10.2.2. Осуществлять за свой счет добровольное медицинское страхование Работников, а также бывших Работников, уволенных в связи с выходом на пенсию, в течение одного месяца после их увольнения.

10.2.3. Рассматривать возможность предоставления Работникам денежной ссуды при возникновении чрезвычайных (непредвиденных) обстоятельств личного и семейного характера (тяжелое заболевание, дорогостоящее лечение Работника или членов его семьи, пожар, наводнение, стихийное бедствие и др.). Размер и срок ссуды определяется Работодателем в каждом конкретном случае индивидуально.

10.3. В целях развития сплоченности Работников Работодатель обязуется:

10.3.1. При наличии финансовой возможности предусматривать денежные средства из расчета не менее 1 000 рублей в год на каждого Работника для:

- компенсации стоимости отдыха для детей и внуков Работников (до 14 лет) в детских и оздоровительных лагерях;

- компенсации стоимости путевок на санаторно-курортное лечение Работников;

- компенсации стоимости новогодних подарков и новогодних представлений для детей и внуков Работников (до 14 лет);

- оплаты организации иных культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

10.3.2. В преддверии Дня Победы оплачивать организацию праздничных мероприятий для бывших Работников Общества - ветеранов и детей Великой Отечественной войны, тружеников тыла.

10.3.3. Обеспечивать при наличии возможности организацию стояночных мест перед зданием Общества для автомобилей, мотоциклов и велосипедов Работников. Порядок выделения и пользования стояночными местами устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ ОБЩЕСТВА

11.1. Неработающим пенсионерам Общества один раз в год оказывается материальная помощь в размере, обеспечивающем выплату суммы 2 000 рублей после удержания НДФЛ, при юбилее (60, 65, 70, 75, 80, 85) в размере, обеспечивающем выплату суммы 3 000 рублей после удержания НДФЛ, а Неработающим пенсионерам Общества, достигшим девяностолетнего возраста – в размере, обеспечивающем выплату суммы 7 000 рублей после удержания НДФЛ.

11.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 11.1. Договора, приурочены к месяцу рождения Неработающих пенсионеров Общества. В случае получения Обществом убытка, полученного по данным ежеквартальной (годовой) бухгалтерской отчетности нарастающим итогом с начала года, указанные выплаты могут быть отсрочены до момента получения Обществом чистой прибыли по данным ежеквартальной (годовой) бухгалтерской отчетности нарастающим итогом с начала года. Выплаты производятся в случае положительной величины чистой прибыли составляющей не менее 70% от запланированной, нарастающим итогом с начала отчетного года, включая отчетный период (квартал).

11.3. С целью контроля своевременности выплат, предусмотренных пунктом 11.1. Договора, Работодатель направляет в Профсоюз (по его запросу) ежеквартальную (годовую) бухгалтерскую отчетность Общества и сведения о выполнении запланированного бюджета Общества.

11.4. Ежегодно ко Дню Победы Неработающим пенсионерам Общества, являющиеся ветеранами Великой Отечественной войны, оказывается материальная помощь в размере, обеспечивающем выплату суммы 10 000 рублей после удержания НДФЛ, труженикам тыла

и детям войны - в размере, обеспечивающем выплату суммы 5 000 рублей после удержания НДФЛ.

11.5. В случае смерти Неработающего пенсионера Общества его родственникам или лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение, оказывается единовременная материальная помощь на компенсацию расходов, понесенных на оплату ритуальных услуг, в размере 10 000 рублей.

11.6. В Обществе действует Совет ветеранов, члены которого проводят следующую работу:

- проявляют постоянный интерес к обстоятельствам жизни Неработающих пенсионеров Общества и при необходимости ходатайствуют перед руководством Общества об оказании материальной помощи нуждающимся, в том числе, связанной с услугами погребения;
- в течение года лично или по телефону поздравляют всех Неработающих пенсионеров Общества с днями рождения и с праздниками от имени руководства Общества и Совета ветеранов;
- в преддверии Дня Победы проводят работу по организации в здании Общества традиционной встречи Неработающих пенсионеров Общества - участников и детей Великой Отечественной войны, участников трудового фронта, тружеников тыла.
- ведут учет Неработающих пенсионеров Общества;
- ежемесячно подготавливают списки Неработающих пенсионеров Общества для оказания им материальной помощи;
- осуществляют другие функции.

11.7. В целях поощрения активной общественной работы членам Совета ветеранов Общества ежегодно в декабре выплачивается вознаграждение:

- председателю и его заместителю по 15 000 рублей;
- остальным членам по 10 000 рублей.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. Не препятствовать осуществлению деятельности Профсоюза и его выборных органов.

12.1.2. Не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза в Обществе.

12.1.3. Не проводить агитацию или совершать иные действия, направленные против деятельности Профсоюза в Обществе.

12.1.4. Не препятствовать при заключении трудовых договоров с Работниками их вступлению в члены Профсоюза.

12.1.5. Не увольнять или другим способом не наносить ущерб Работнику на том основании, что он является членом Профсоюза, либо принимает участие в профсоюзной деятельности.

12.1.6. Не препятствовать информированию Профсоюзом Работников через средства массовой информации Общества (корпоративная почта, громкоговорящая связь, общий сетевой ресурс, интернет-сайт, настенные стенды) о его деятельности, о решениях его органов, о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

12.1.7. Предоставить в безвозмездное пользование Профсоюзу необходимое для его деятельности оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также при наличии возможности оргтехнику, средства и услуги связи.

12.1.8. Предоставить необходимое помещение для проведения в рабочее время общего собрания (конференции) членов Профсоюза при условии заблаговременного (не позднее, чем за семь дней) уведомления Профсоюзом о дате и времени его проведения.

12.1.9. При наличии возможности выполнять множительные и переплетные работы, связанные с деятельностью Профсоюза в интересах Работников Общества.

12.1.10. По письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из их заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% (один процент) и без дополнительных расходов/комиссий для Работников перечислять их с расчетного счета Общества на расчетный счет Профсоюза. Указанные взносы перечисляются Работодателем одновременно с выплатой заработной платы в полном объеме со всех составных частей заработной платы Работников, включающей оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

12.1.11. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из их заработной платы денежные средства в размере

1% (один процент) и без дополнительных расходов/комиссий для Работников перечислять их с расчетного счета Общества на расчетный счет Профсоюза, с целью организации контроля за выполнением обязательств настоящего Договора, оказания им помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по исполнению обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

12.1.12. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета для участия в качестве делегатов в работе, созываемых вышестоящими органами Профсоюза, Пленумов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза.

12.1.13. Предоставлять членам Профсоюзного комитета время для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива с сохранением среднего заработка.

12.1.14. Распространять на штатных работников Профсоюза все льготы, гарантии и другие выплаты, предусмотренные настоящим Договором для Работников Общества.

12.1.15. Включать представителей Профсоюза в комиссии: по аттестации Работников; по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности (штата); по расследованию несчастных случаев на производстве; по охране труда.

12.1.16. Включать представителя Профсоюза в комиссию по расследованию нарушений трудовой дисциплины.

12.1.17. Предоставлять по запросу Профсоюза необходимую информацию для осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий настоящего Договора.

12.1.18. Рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

12.1.19. Учитывать мотивированное мнение Профсоюза в следующих случаях:

- увольнения Работников - членов Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, 6 и 7 ст. 81 ТК РФ;
- установления порядка проведения аттестации Работников;
- повышения уровня реального содержания заработной платы Работников;

- изменения режима рабочего времени, времени отдыха Работников, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка Общества;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

12.1.20. Рассматривать с участием Профсоюзного комитета в срок до 10 (десяти) календарных дней предложения Профсоюза о принятии новых или внесении изменений в утвержденные локальные нормативные акты Общества, регулирующие социально-трудовые отношения. По результатам рассмотрения предложений в течение 5 (пяти) рабочих дней составлять протокол, копию которого направлять в Профсоюзный комитет. Настоящий порядок не распространяется на случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ).

12.1.21. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

12.2. Профсоюз имеет право:

12.2.1. Представлять и защищать интересы Работников – членов Профсоюза, по вопросам социально-трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство.

12.2.2. Проводить работу по выявлению социальных интересов Работников путем организации социологических опросов и анкетирования.

12.2.3. Оказывать информационно-методическую, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам Общества – членам Профсоюза.

12.3. Профсоюз обязан исполнять обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор заключен на 2022 год, вступает в силу с «01» марта 2022 года и действует по «31» декабря 2022 года (включительно). Односторонний отказ от исполнения обязательств по настоящему Договору не допускается.

13.2. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия настоящего Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Договором.

13.3. Изменения и дополнения настоящего Договора оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений к настоящему Договору, утверждаются решением Работодателя и Профсоюза, являются неотъемлемой частью настоящего Договора и доводятся до сведения всех Работников.

13.4. Односторонние изменения и дополнения настоящего Договора любой из Сторон не допускаются.

13.5. Настоящий Договор в течение 7 (семи) календарных дней со дня его заключения направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду города Москвы. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

13.6. Работодатель обеспечивает ознакомление Работников с настоящим Договором до подписания трудового договора.

13.7. Стороны вправе совместно давать разъяснения Работникам по вопросам применения положений настоящего Договора. Подготовка разъяснений осуществляется в порядке проведения взаимных консультаций Сторон. Текст разъяснений доводится до сведения Работников.

13.8. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ. При выявлении нарушений или невыполнения Договора Стороны обязаны не позднее, чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу выявленных нарушений и принять решение в письменной форме.

13.9. Стороны обязуются решить вопрос о продлении настоящего Договора или заключении коллективного договора на новый срок в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Сторона, получившая соответствующее письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязана в течение 7 (семи) календарных дней со дня его получения вступить в коллективные переговоры в установленном порядке.

13.10. Настоящий Договор заключен в городе Москве «01» марта 2022 года, составлен и подписан в трех идентичных подлинных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Работодатель и Профсоюз имеют в своем распоряжении по одному экземпляру настоящего Договора, третий экземпляр Договора – для соответствующего органа по труду, осуществляющего его уведомительную регистрацию.

13.11. Листы настоящего Договора нумеруются и сшиваются, а место скрепления заверяется подписями Генерального директора Общества и Председателя Профсоюза.

Всего прошнуровано и
пронумеровано
29 (28 pages) листа(ов)

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «Мосгипротранс»
Щербаков А.А.



Генеральный директор
АО «Мосгипротранс»
Мицук И.В.

