КонсультантПлюс

"Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2026 - 2028 годы" (утв. Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Росавтодором, Российской ассоциацией территориальных органов управления автомобильными дорогами "РАДОР" 09.12.2025)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 20.01.2026

Председатель Общественной организации
"Общероссийский профессиональный союз
работников автомобильного транспорта
и дорожного хозяйства"
В.В.ЛОМАКИН
9 декабря 2025 г.

Руководитель
Федерального дорожного агентства
Р.В.НОВИКОВ
9 декабря 2025 г.

Генеральный директор Российской
ассоциации территориальных органов
управления автомобильными
дорогами "РАДОР"
И.И.СТАРЫГИН
9 декабря 2025 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2026 - 2028 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2026 - 2028 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций дорожного хозяйства (далее - организации).

1.2. Соглашение - правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, определяет условия оплаты, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии и льготы работникам в организациях независимо от организационно-правовых форм и видов собственности, в том числе работодателей - индивидуальных предпринимателей (далее соответственно - работники, работодатели).

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

1) работники в лице их представителя - Общественной организации "Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства" (далее - Профсоюз);

2) работодатели в лице их представителей: Федерального дорожного агентства (представитель подведомственных федеральных государственных бюджетных учреждений, федеральных казенных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства); Российской ассоциации территориальных органов управления автомобильными дорогами "РАДОР" (представитель работодателей, уполномочивших "РАДОР" на заключение Соглашения от их имени).

1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей:

1) подрядных организаций;

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

3) государственных и муниципальных учреждений, не являющихся государственными служащими, в

части, не противоречащей нормативным правовым актам Российской Федерации об оплате труда работников федеральных государственных и муниципальных учреждений;

4) проектных и изыскательских организаций.

1.5. Цели заключения Соглашения:

1) поддержание социальной стабильности в организациях;

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

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

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

1.6. Стороны договорились совместно:

1) содействовать развитию социального партнерства в дорожном хозяйстве, заключению межрегиональных, региональных и территориальных отраслевых соглашений в субъектах и муниципальных образованиях Российской Федерации;

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

3) способствовать работе отраслевых советов по профессиональным квалификациям, принимающих решения по профессиям дорожного хозяйства;

4) проводить взаимные консультации по разработке профессиональных стандартов;

5) взаимодействовать при организации мероприятий по проведению профессионального праздника Дня работников дорожного хозяйства, конкурсов профессионального мастерства по профессиям дорожного хозяйства, смотров-конкурсов среди отраслевых организаций и их работников, проведении спортивных соревнований, других массовых отраслевых мероприятий.

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

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда в организациях при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается в размере не ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

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

Этапы введения минимальных гарантий устанавливаются в отраслевых региональных соглашениях, а при их отсутствии - в коллективных договорах организаций.

Общая продолжительность этапов введения минимальных гарантий не может превышать 1 года со дня вступления в силу Соглашения.

2.3. Введение базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих I разряда, указанной в пункте 2.1 Соглашения, в территориальных органах управления автомобильными дорогами осуществляется с участием соответствующих органов власти субъектов Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации, имеющих районирование по климатическим зонам, в региональных отраслевых соглашениях может быть предусмотрено установление базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих I разряда в дорожных организациях дифференцированно, с учетом прожиточного минимума трудоспособного населения конкретного района.

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

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

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

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

2.7. Конкретные размеры тарифных ставок (окладов (должностных окладов) устанавливаются работодателем по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации, но не ниже предусмотренных в пункте 2.1 Соглашения.

2.8. Примерная отраслевая тарифная сетка по оплате труда работников организаций дорожного хозяйства приведена в приложении N 1 к Соглашению (далее - примерная тарифная сетка).

В федеральных государственных унитарных предприятиях дорожного хозяйства примерная тарифная сетка обязательна для применения при определении конкретных размеров тарифных ставок (окладов (должностных окладов) работников.

2.9. Работодатели будут стремиться к:

1) достижению среднемесячной заработной платы в организации в размере не менее трехкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, в котором находится организация;

2) установлению соотношения средней заработной платы работников и руководителей организаций не более чем 1:6.

2.10. Для работников федеральных государственных учреждений, осуществляющих управление строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог общего пользования, и федеральных государственных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности дорожного хозяйства Российской Федерации, оплата труда устанавливается на основе отраслевой системы оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".

2.11. Для работников государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности дорожного хозяйства субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, системы оплаты труда устанавливаются с учетом Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30

(далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37 (далее - Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих), или профессиональных стандартов, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, принимаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.12. В организациях производятся:

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

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

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

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

5) 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 восьмичасовой продолжительности рабочего дня (смены). Конкретный размер и порядок выплат определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации;

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

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

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

9) оплата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

10) выплата вознаграждения за выслугу лет в порядке и размерах, определенных коллективным договором;

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

12) выплата стимулирующих доплат за высокую квалификацию, классность для работников организаций, работающих на автомобилях или дорожных машинах, профессиональное мастерство, совмещение профессий, премии, вознаграждения и другие в размере и порядке, установленных подпунктом 6 пункта 2.13 Соглашения и коллективным договором;

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

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

15) пересмотр и введение новых экономически обоснованных норм труда работников (или на основе технико-экономических обоснований) по согласованию с Профсоюзом и извещением работников не позднее чем за 2 месяца до их введения;

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

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

1) рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, за каждый календарный день пребывания на месте производства работ - 50% тарифной ставки (оклада (должностного оклада);

2) за подвижной характер работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области - 40%, а в других районах страны - 30% тарифной ставки (оклада (должностного оклада) без учета коэффициентов и доплат;

3) в случаях, когда постоянная работа протекает в пути или носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства - до 20% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15% тарифной ставки (оклада (должностного оклада) без учета коэффициентов и доплат;

4) за разъездной характер работы, если время проезда в нерабочее время от места нахождения дорожной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов - до 20%, если время проезда составляет не менее двух часов - до 15% месячной тарифной ставки (оклада (должностного оклада) без учета коэффициентов и доплат;

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

6) за классность водителям I класса - 25%, водителям II класса 10% установленной тарифной ставки (оклада) за отработанное в качестве водителя время, в случаях, когда в организации такие надбавки установлены положением о начислении надбавки за классность водителям, положением о присвоении классности водителям.

2.14. При работе вахтовым методом:

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

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

3) оплата за дни нахождения в обсервации с целью предотвращения распространения коронавируса (COVID-19) приравнивается ко времени нахождения вахтовика в пути.

2.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты

отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, их выплата производится с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.16. В организациях, где на 1 января 2026 г. имеется задолженность по выплате заработной платы, в течение месяца с момента вступления в силу Соглашения составляется график погашения задолженности, утвержденный работодателем и согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, разрабатываются мероприятия и принимаются меры по полной ее ликвидации.

2.17. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категорий специалистам и служащим производится аттестационной (квалификационной) комиссией организации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих; тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. N 31; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также в соответствии с профессиональными стандартами, применяемыми на предприятии; профессиональными и квалификационными требованиями, предъявляемыми при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона "О безопасности дорожного движения", утвержденными приказом Минтранса России от 31 июля 2020 г. N 282.

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

2.18. Порядок тарификации работ и присвоения (пересмотра) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категорий специалистам и служащим, указанный в пункте 2.17 Соглашения, может быть изменен с введением профессиональных стандартов по соответствующим профессиям, должностям и специальностям, применяемым в организациях, а также в связи с установлением тождественности их наименований должностям, профессиям и специальностям, содержащимся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих.

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

2.19. Работодатели обеспечивают долю тарифной ставки (оклада (должностного оклада) с учетом гарантированных выплат в заработной плате на уровне не менее 65%.

2.20. В целях регулирования особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, Сторонами в соответствии со статьей 293 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) разрабатывается и утверждается Перечень сезонных работ.

III. ОХРАНА ТРУДА

3.1. Стороны будут способствовать:

1) соблюдению требований охраны труда посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования в организациях системы управления охраной труда, закрепления ее структуры и порядка функционирования в локальных нормативных актах, принимаемым с учетом Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 776н;

2) проведению анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, подготовке на

его основе соответствующей информации и методических рекомендаций для организаций по осуществлению мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным постановлением Минтруда России от 20 апреля 2022 г. N 223н и ТК РФ;

3) разработке плана мероприятий ("дорожной" карты") по уточнению системы управления охраной труда в предприятиях с учетом требований актуальных нормативных правовых актов в области охраны труда;

4) адаптации или разработке локальных нормативных актов, регламентов по охране труда, проведению инструктажей по охране труда, разработке и утверждению программ обучения по охране труда работников, организации прохождения проверки знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда";

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

6) разработке в организациях и закреплению в коллективных договорах локальных норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами";

7) размещению работодателями документов, предоставление свободного доступа к которым работникам организации предусмотрено законодательством Российской Федерации, в месте, доступном для ознакомления с ними всеми работниками организации. К числу таких документов относятся также документы, подлежащие проверке государственными инспекторами труда в соответствии с приказом Роструда от 21 марта 2019 г. N 77 "Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда". При наличии у организации официального сайта в информационно-коммуникационной сети "Интернет" указанные в настоящем подпункте документы могут быть размещены в электронном виде;

8) проведению внеплановой специальной оценки условий труда при наступлении обстоятельств, предусмотренных частью 5 статьи 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (несчастный случай на производстве, выявление у работника профессионального заболевания от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, выявления нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации);

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

10) совершенствованию системы охраны труда в организациях на основе анализов несчастных случаев на производстве;

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

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

3.2. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

3.3. Работодатели обязуются:

1) соблюдать Правила по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ, утвержденные приказом Минтруда России от 11 декабря 2020 г. N 882н и иные правила по охране труда, утвержденные Минтрудом России в установленном порядке;

2) создавать службу охраны труда, в соответствии с требованиями статьи 223 ТК РФ и утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти рекомендациями;

3) финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. N 347н, в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, но не менее, чем предусмотрено статьей 225 ТК РФ;

4) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знаний требований охраны труда;

5) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

6) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, компенсационных мерах и средствах индивидуальной защиты;

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

8) обеспечить хранение архивных документов по охране труда в течение сроков, предусмотренных приказом Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения";

9) устанавливать режим рабочего времени в организации согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованным с выборным профсоюзным органом, с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. Норма рабочего времени при всех режимах труда определяется по графику 5-дневной рабочей недели с соответствующим сокращением продолжительности работы в предвыходные и предпраздничные дни;

10) 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 иное в порядке и на условиях,

предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективными договорами;

11) обеспечивать работников санитарно-бытовыми условиями: душевыми, гардеробными и другими помещениями; средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в сфере охраны труда и коллективными договорами;

12) организовывать посты для оказания работниками первой помощи пострадавшим, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи с применением медицинских изделий;

13) создавать на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со статьей 224 ТК РФ; приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда";

14) проводить:

а) мероприятия по выявлению опасностей и профессиональных рисков;

б) инструктажи по охране труда, обучение работников по охране труда, обучение оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

г) не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", приказом Минтруда России от 21 ноября 2023 г. N 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;

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

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

16) в случае проведения внеплановой специальной оценки условий труда не допускать ухудшения положения работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проводится внеплановая специальная оценка условий труда, в части предоставляемых им гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по сравнению с их положением до проведения специальной оценки условий труда, результаты которой получены с нарушениями требований законодательства Российской Федерации. Перечислять недоплаченные суммы страховых взносов с учетом дополнительного тарифа в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации за периоды, когда работодатель их не уплачивал в связи с не установлением проведенной в организации специальной оценкой условий труда вредных производственных факторов, но установленных впоследствии в результате проведенной внеплановой специальной оценкой условий труда;

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

18) обеспечивать:

а) соблюдение норм, регламентирующих труд женщин и лиц моложе восемнадцати лет, в

соответствии с приказом Минтруда России от 18 июля 2019 г. N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин" и постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет";

б) соблюдение требований приказа Минтруда России от 20 апреля 2022 г. N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве";

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

г) выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов согласно приказу Минтруда России от 16 мая 2022 г. N 298н "Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания";

д) проведение предварительных и периодических медосмотров в соответствии со статьей 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"; приказом Минтруда России, Минздрава России от 31 декабря 2020 N 988н, N 1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры";

е) предоставление работникам ежегодно на основании их личного заявления дней для прохождения диспансеризации в соответствии с приказом Минздрава России от 27 апреля 2021 г. N 404н "Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" с сохранением среднего заработка;

19) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, заключать трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы;

20) 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.

3.4. Комитеты организаций Профсоюза обязуются:

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

2) избирать уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполкома ФНПР от 18 октября 2006 г. N 4-3;

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

4) содействовать укреплению трудовой дисциплины в организациях.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

1) расходы по проезду;

2) расходы по найму жилого помещения;

3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

4) иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

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

4.3. Организации за счет собственных средств и других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации:

1) обеспечивают содержание санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений, оздоровительных лагерей, баз отдыха, находящихся на их балансе;

2) производят компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденной временной приостановкой производства, в течение 4 месяцев в год (подряд, либо в сумме календарных месяцев) в размере не менее тарифной ставки работника в месяц;

3) возмещают вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом увеличения базовой (минимальной) тарифной ставки, указанной в пункте 2.1 Соглашения, но не ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации;

4) оказывают в соответствии с законодательством Российской Федерации различные виды социальной помощи участникам войны, семьям погибших военнослужащих, семьям погибших на производстве, инвалидам, пенсионерам, семьям, имеющим детей, ветеранам труда;

5) осуществляют выдачу бесплатного лечебно-профилактического питания для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда;

6) 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;

7) производят компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора по причине нарушения работодателем условий коллективного договора и соглашений, заключенных профсоюзом, за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) на условиях, установленных коллективным договором;

8) 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;

9) организуют подготовку работников и дополнительное профессиональное образование в связи с принятием профессионального стандарта при внедрении новой техники, технологий, проведении организационных мероприятий на условиях и в порядке, которые определяются законодательством Российской Федерации, а также коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.4. Работодатель не вправе требовать от работников организации прохождения независимой оценки квалификации за их счет при прохождении оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также на соответствие профессиональным и квалификационным требованиям, утвержденным приказом Минтранса России от 31 июля 2020 г. N 282 "Об утверждении профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона "О безопасности дорожного движения".

При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы работодатель сохраняет за работником рабочее место и среднюю заработную плату, а также производит оплату командировочных расходов.

4.5. Стороны считают возможным предусматривать в соглашениях, коллективных договорах организаций дополнительные социальные гарантии для работников согласно приложению N 2 к Соглашению.

4.6. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организациях трудовыми коллективами образовываются комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и Профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию. Права и обязанности членов таких комиссий устанавливаются в коллективном договоре или в Положении о комиссии по социальному страхованию организации, утверждаемым на предприятии.

V. ТРУД ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

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

1) по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;

2) при предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени;

3) при предоставлении дистанционной работы;

4) при предоставлении льгот матерям, воспитывающим без супруга детей в возрасте до четырнадцати лет;

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

6) по созданию рабочих мест для трудоустройства беременных женщин, для которых в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу (в том числе дистанционную), исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов;

7) по освобождению от работы беременных женщин с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.2. Работодатели обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин, 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.

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

1) предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими совершеннолетия. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который установлен действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

2) устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

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

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

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

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

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

VI. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

6.1. В целях повышения мотивации труда в дорожной отрасли молодых работников (в возрасте до тридцати пяти лет), обеспечения их профессионального роста, применения Методических рекомендаций "Стандарт семейноцентричности для организаций транспортного комплекса", утвержденных распоряжением Минтранса России от 24 октября 2025 г. N АН-263-р, работодатели обязуются обеспечивать социальную защиту молодежи: создавать необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

6.2. Работодатели:

1) гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников

образовательных организаций среднего профессионального образования, направляемых в отрасль по заявкам этих организаций;

2) заключают договоры сотрудничества с образовательными организациями среднего профессионального образования на подготовку (профессиональную переподготовку) молодых рабочих и специалистов в возрасте до тридцати пяти лет, проведение производственной практики студентов и учащихся, а также поощряют мастеров производственного обучения;

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

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

5) при наличии финансовых возможностей выделяют беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях;

6) закрепляют за молодыми работниками организации наставников путем заключения соответствующих договоров, внесения в штатное расписание соответствующих штатных единиц и осуществления выплат за наставничество;

7) устанавливают именные стипендии учащимся (студентам) образовательных организаций среднего профессионального образования в размерах, предусмотренных коллективным договором;

8) проводят конкурсы профессионального мастерства "Лучший молодой специалист" и иное;

9) предоставляют по возможности молодым работникам организации льготные ссуды и кредиты на приобретение или строительство жилья;

10) оказывают материальную помощь молодым работникам при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;

11) предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее двух рабочих дней отцу при выписке ребенка из роддома.

6.3. Профсоюз:

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

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

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

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

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

1) сокращения численности или штата работников организации;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов в течение рабочего дня);

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

7.3. В случае неизбежного массового увольнения работников работодатели не менее чем за три месяца до момента увольнения представляют органам службы занятости и профсоюзному комитету организации в полном объеме 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 переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.

7.4. Устанавливаются следующие критерии массового увольнения:

1) ликвидация организации независимо от численности работников;

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

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

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

7.7. Обеспечивается приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их профессиональных качеств.

7.8. При необходимости введения в организации режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности, работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объемов работ, решение о введении таких режимов и условиях их введения принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При этом работнику с его согласия может устанавливаться режим работы с неполной рабочей неделей (или неполным рабочим днем) на период не более чем на 2 месяца подряд, причем занятость работника должна составлять не менее 2/3 баланса рабочего времени на учетный период.

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

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

7.11. Работодатели будут соблюдать требования Федерального закона от 18 июля 2006 г. N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации", постановления Правительства Российской Федерации от 15 января 2007 г. N 9 "О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" при трудоустройстве иностранных граждан и лиц без гражданства.

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

1) сокращения численности (штата) работников организации;

2) невыполнения обязательств по установлению уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации для работников, являющихся гражданами Российской Федерации, соответствующей квалификации в предыдущие годы.

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

7.14. Запрещается применение заемного труда, кроме случаев, определенных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

3) предоставлять дополнительные гарантии работникам, осуществляющим свою трудовую функцию в труднодоступных местах с учетом отраслевой специфики.

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

8.1. Стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению организаций, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию организаций о рынке труда, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

8.2. Представитель работников участвует в арбитражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятиях в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель организации совместно с профкомом организации организуют общее собрание работников, на котором определяется представитель работников.

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

8.4. Увольнение работников, связанное с банкротством, не может осуществляться без предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующего профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза. При этом работодатели будут способствовать трудоустройству высвобождаемых работников.

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

8.6. Коллективный договор сохраняет свое действие:

1) в случае изменения наименования организации;

2) расторжения трудового договора с руководителем организации;

3) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации в течение всего срока реорганизации;

4) при смене формы собственности организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

5) при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1) реорганизации или ликвидации организации;

2) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

3) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

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

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

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

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

8.10. 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 его учебу или переквалификацию, трудоустройство.

8.11. При процедуре банкротства или ликвидации организации применение заемного труда запрещается.

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

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ПРИВАТИЗИРУЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых организаций осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества", другими нормативными правовыми актами.

9.2. При продаже государственного или муниципального имущества на конкурсе стороны принимают усилия по включению в условия конкурса следующих положений:

1) сохранение не менее 70% рабочих мест;

2) переподготовку и (или) повышение квалификации работников;

3) сохранение профиля деятельности унитарного предприятия и назначения объектов социально-культурного, коммунально-бытового или транспортного обслуживания населения на срок не менее 3 лет.

9.3. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий.

9.4. Трудовые отношения работников унитарных предприятий после приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий продолжаются с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

X. ПЕНСИОННОЕ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе пенсии по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования" работодатели обязуются:

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

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

3) предоставлять в соответствующие органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

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

5) организовывать переобучение (с сохранением средней заработной платы на период переобучения) лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) с целью неприменения труда этой категории работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемых по результатам специальной оценки условий труда, на которых законодательно не предусмотрено досрочное назначение пенсии;

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

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

66.1 ТК РФ.

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

10.3. Работодатели обязуются:

1) не допускать пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по старости на льготных условиях в соответствии со Списком N 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, Списком N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, и указанными в постановлении Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. N 665 "О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение", без реального улучшения условий труда на рабочих местах, тщательного анализа и проведения в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, специальной экспертизы этих рабочих мест. Предусматривать в трудовых договорах с этой категорией работников условия, определяющие вид и размер их пенсионного страхования;

2) предусматривать в трудовых договорах с работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия, определяющие вид и размер их страхования;

3) обеспечить устойчивое финансирование мероприятий по страхованию или определить порядок согласования этих мероприятий с выборным профсоюзным органом (если данный вопрос не урегулирован в коллективном и/или трудовом договоре);

4) обеспечить участие в корпоративных системах пенсионного страхования работников;

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

6) не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), признанных неспособными выполнять работу по специальности по медицинским (и иным) показателям, без трудоустройства в действующих организациях;

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

8) организовать сотрудничество и проводить консультации с первичными профсоюзными организациями о целесообразности и условиях перехода на негосударственное пенсионное страхование работников.

10.4. Вопросы негосударственного пенсионного страхования решаются в региональных отраслевых соглашениях и в коллективных договорах организаций.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Представления профсоюзных органов о нарушениях трудового законодательства Российской Федерации, условий Соглашения и коллективных договоров подлежат безотлагательному рассмотрению

и принятию мер по устранению указанных нарушений.

11.2. Решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов (должностных окладов), нормы труда и иное), принимаются по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации.

Изменения систем оплаты труда и форм материального поощрения работников федеральных государственных унитарных предприятий согласовываются с Центральным комитетом или комитетами соответствующих территориальных организаций Профсоюза.

11.3. Профсоюзным комитетам организаций предоставляются в бесплатное пользование оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи, персональные компьютеры с соответствующим программным обеспечением, множительная техника, помещения для проведения собраний.

Республиканским, краевым, областным организациям Профсоюза могут устанавливаться льготы по оплате аренды помещений, пользования транспортными средствами, средствами связи, множительной техникой, других услуг, предоставляемых отраслевыми организациями и их объединениями. Порядок и условия предоставления льгот закрепляются в отраслевых региональных или других соглашениях (договорах), заключаемых с участием этих организаций (объединений).

11.4. 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.

11.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза, с учетом положений статьи 374 ТК РФ.

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

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

11.7. Профсоюзные инспекторы труда и иные представители Профсоюза имеют право беспрепятственно посещать организации, рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач, получения информации от органов хозяйственного управления по вопросам оплаты и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания работников, для осуществления контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.

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

11.9. Представители профсоюзных органов включаются в:

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

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

11.10. По уполномочию работников профсоюзные органы могут иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организаций.

11.11. Работодатели информируют профсоюзные комитеты о показателях социальной деятельности организации, отраженных в ежеквартальном отчете федеральному государственному органу, заключившему с ним трудовой договор, в том числе по вопросам заключения и выполнения коллективного договора, предоставления работникам социальных льгот и другим.

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

11.13. Работодатели в соответствии с коллективным договором предоставляют в бесплатное пользование Профсоюзу находящиеся на балансе предприятия либо арендуемые ими 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 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.

11.14. При наличии письменных заявлений работников, как являющихся членами Профсоюза, так и не состоящих в Профсоюзе, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет членские взносы и средства из заработной платы на счета профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа на условиях и в порядке, предусмотренных соответствующими договорами, коллективным договором организации.

11.15. Профсоюз в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, принимает участие в разработке отраслевыми органами управления проектов законодательных и нормативных правовых актов, влияющих на социально-экономическое положение работников отрасли.

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

11.17. 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 профорганизаций, повышению охвата работников профсоюзным членством, вовлечению в Профсоюз молодежи, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за исполнением Соглашения производится отраслевой комиссией по подготовке, заключению и контролю за ходом исполнения Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2026 - 2028 годы (далее - Отраслевая комиссия), состав которой утвержден приложением N 3 к Соглашению, а также соответствующими органами по труду, которые вправе обратиться в Отраслевую комиссию по любому вопросу, связанному с исполнением (неисполнением) Соглашения.

12.2. Отраслевая комиссия не реже 1 раза в полугодие информирует трудовые коллективы о результатах исполнения Соглашения.

12.3. При выявлении нарушений исполнения (неисполнении) Соглашения Отраслевая комиссия в письменной форме делает представление субъектам, нарушившим Соглашение, в связи с чем они обязаны в недельный срок провести необходимые консультации по существу представления Отраслевой комиссии и устранить нарушения.

В случае отказа устранить эти нарушения или непринятия решения об их устранении в указанный

срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

13.3. Стороны, а также органы системы социального партнерства отрасли наделяются правами контроля за выполнением заключаемых соглашений, коллективных договоров и предъявления требования о привлечении лиц, указанных в пункте 13.2 Соглашения, к дисциплинарной ответственности.

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

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Подписанное Сторонами Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 г. и действует по 31 декабря 2028 г. включительно.

14.2. Стороны представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организаций: о ходе исполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, руководствуясь при этом статьей 370 ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

14.3. Стороны исходят из того, что в соответствии с пунктами 5 и 6 статьи 5 Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 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.

14.4. Соглашение является основой для межрегиональных, региональных, территориальных соглашений, заключаемых по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений, а также коллективных договоров, трудовых договоров, локальных нормативных актов в сфере дорожного хозяйства.

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

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

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

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

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

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

14.11. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

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

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

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

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

14.16. Стороны обеспечивают доведение Соглашения до организаций, на которые оно распространяется, а также органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, заинтересованных органов местного самоуправления, министерств и ведомств.

14.17. Публикация текста Соглашения осуществляется в соответствии с приказом Минтруда России от 12 ноября 2015 г. N 860н "Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению".

Стороны принимают меры к публикации текста Соглашения в официальных печатных источниках, в отраслевой печати, размещению на собственных сайтах.

14.18. Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

Приложение N 1
к Отраслевому соглашению по дорожному
хозяйству Российской Федерации
на 2026 - 2028 годы

**ПРИМЕРНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОРОЖНОГО
ХОЗЯЙСТВА <*>**

Разряды оплаты труда	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	1,20	1,44	1,68	1,94	2,23	2,52	2,77	3,05	3,35	3,69	4,05	4,46	4,91	5,40	5,94	6,53	7,2

<*> После разработки и утверждения профессиональных стандартов для работников дорожного хозяйства (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 (см. приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов").

Приложение N 2
к Отраслевому соглашению по дорожному
хозяйству Российской Федерации
на 2026 - 2028 годы

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Для повышения уровня социальной защищенности работников в соглашениях и коллективных договорах организаций может предусматриваться:

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

2) направление работодателем на финансовое обеспечение предупредительных мер до 20% суммы страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, в соответствии с приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. N 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами". Объем средств, направляемых на указанные цели, может быть увеличен до 30% в особых случаях;

3) полная или частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха по согласованию с профкомом при наличии финансовой возможности в соответствии с Федеральным законом от 23 апреля 2018 г. N 113-ФЗ "О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации". 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) составляют не более пятидесяти тысяч рублей в совокупности за год на каждого отдыхающего;

4) оказание материальной помощи в размере не менее 50% минимального размера оплаты труда в Российской Федерации на каждого иждивенца в течение шести месяцев со дня получения работником статуса безработного;

5) для работников, переведенных по объективным причинам на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, ежемесячная компенсация (в течение шести месяцев) сверх заработной платы;

6) бесплатное содержание в детских дошкольных учреждениях детей, в семье которых среднедушевой доход не превышает размера прожиточного минимума в регионе;

7) выдача бесплатных путевок в детские оздоровительные лагеря в первую очередь семьям,

имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, и одиноким матерям;

8) выплата единовременного пособия в зависимости от стажа работы в организации при уходе на пенсию в размерах:

свыше 1 года до 5 лет включительно - месячная тарифная ставка (оклад (должностной оклад);

свыше 5 до 10 лет включительно - 3-месячная тарифная ставка (оклад (должностной оклад);

свыше 10 до 15 лет включительно - 5-месячная тарифная ставка (оклад (должностной оклад);

свыше 15 до 20 лет включительно - 7-месячная тарифная ставка (оклад (должностной оклад);

свыше 20 до 30 лет - 10-месячная тарифная ставка (оклад (должностной оклад);

свыше 30 лет - 15-месячная тарифная ставка (оклад (должностной оклад);

9) выплата работникам единовременных ежегодных пособий на оздоровление в период отпуска;

10) частичная или полная оплата проезда работников к месту работы и обратно и компенсация за удорожание питания;

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

12) выплата денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, правительственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

13) в случае смерти работника организации, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплата расходов на ритуальные услуги;

14) дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на случай потери работы, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей, в первую очередь через отраслевые страховые компании;

15) выплата "подъемных" молодым специалистам в возрасте до 35 лет;

16) оказание поддержки в жилищном строительстве через ипотечное кредитование;

17) выделение беспроцентного целевого займа;

18) компенсационные выплаты женщинам по уходу за детьми до достижения ими 3-летнего возраста;

19) оказание разовой помощи при подготовке детей к началу учебного года;

20) компенсация работникам стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников организации в размере не менее 90% за счет всех имеющихся источников финансирования;

21) обязательство работодателя организации о взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам финансирования отдыха детей и подростков;

22) меры поддержки членов семей работников - участников специальной военной операции (СВО) в части осуществления выплат за счет средств организаций - работодателей (при наличии средств):

единовременной материальной помощи семье работника - участника СВО;

на организацию профессионального обучения (получения дополнительного профессионального образования) супруги и детей трудоспособного возраста работника - участника СВО;

за посещение детсадов и занятий в кружках и секциях в школах детям работников - участников СВО;

оплаты завтраков и обедов учащимся в государственных и муниципальных школах детям работников - участников СВО;

другие меры;

23) меры поддержки родителей многодетных семей и иных работников, находящихся в группе социального риска, с низким уровнем доходов и социальной защиты (неполные семьи, инвалиды, люди с хроническими заболеваниями и т.д.).

Приложение N 3
к Отраслевому соглашению по дорожному
хозяйству Российской Федерации
на 2026 - 2028 годы

СОСТАВ
ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ И КОНТРОЛЮ ЗА ХОДОМ ИСПОЛНЕНИЯ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2026 - 2028 ГОДЫ

Сопредседатели комиссии:

Ломакин Владимир Владимирович	председатель Общественной организации "Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства";
Вересович Виталий Иванович	Заместитель руководителя Федерального дорожного агентства;

Со стороны работников:

Давлетшин Марат Феликсович	председатель республиканской организации Профсоюза Республики Башкортостан;
Данилов Юрий Николаевич	заместитель председателя Профсоюза, Председатель республиканской организации Профсоюза Республики Татарстан;
Ермощенко Константин Викторович	председатель Волгоградской областной организации Профсоюза;
Садекова Римма Азимовна	заведующая отделом экономической защиты аппарата Профсоюза;

Со стороны работодателей:

Гошовец Сергей Валерьевич	Начальник Управления научно-технических исследований и информационных технологий Федерального дорожного агентства;

Михайлов Михаил Владимирович	Руководитель службы охраны труда ФГБУ "Росдортехнология"
Старыгин Игорь Иванович	Генеральный директор Российской Ассоциации территориальных органов управления автомобильными дорогами "РАДОР";
Цаплина Анна Витальевна	Заместитель Генерального директора Российской Ассоциации территориальных органов управления автомобильными дорогами "РАДОР".