

Представитель Работников:  
Председатель профсоюза  
«ГОРАВОЭЛЕКТРОТРАНС»  
С.Ю. Воробьев  
2023 г.  
М.П.



Представитель Работодателя:  
Директор  
МКИ «Калининград-ГорТранс»  
В.В. Фомин  
2023 г.  
М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного предприятия «Калининград-ГорТранс» городского округа «Город Калининград»  
на 2023- 2026 годы

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Регистрационный № 02.39.01.08.  
50000.51100.09628  
«06» июля 2023 г.  
С.И. Мельниченко  
Подпись Ф.И.О.

г. Калининград  
2023

Представитель Работников:  
Председатель профсоюза  
«ГОРАВТОЭЛЕКТРОТРАНС»

С.Ю. Воробьев  
2023 г.  
М.П.



Представитель Работодателя:  
Директор  
МКП «Калининград-ГорТранс»

В.В. Фомин  
2023 г.  
М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного предприятия «Калининград-ГорТранс» городского округа «Город Калининград»  
на 2023- 2026 годы

г. Калининград  
2023

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	1
2. Рабочее время и время отдыха.....	3
3. Оплата труда .....	4
4. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала.....	9
5. Охрана труда.....	12
6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	15
7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Предприятия .....	18
8. Молодежная политика .....	22
9. Заключительные положения .....	23

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации, между Работодателем – МКП «Калининград-ГорТранс» (далее по тексту - Предприятие) и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее по тексту — Работники), в лице их представителей (далее по тексту - Стороны):

- представитель Работодателя – Директор МКП «Калининград-ГорТранс» Фомин Владимир Викторович, действующий на основании Устава МКП «Калининград-ГорТранс»;
- представитель Работников – Областная общественная организация-профессиональный союз работников городского электротранспорта, городского и междугородного автомобильного транспорта по перевозке пассажиров и грузов Калининградской области (далее по тексту Профсоюзная организация), в лице ее председателя Воробьева Сергея Юрьевича, действующего на основании Устава Профсоюзной организации.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на Предприятии и устанавливающим права и обязанности сторон социального партнерства на Предприятии, а именно: Работодателя, Работников и их представителей.

1.3. Целями настоящего договора являются:

1.3.1. развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства:

- создание системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Предприятия;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- созданию условий, способствующих повышению безопасности труда;
- обеспечению роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста уровня социальной защиты Работников.

1.3.2. обеспечение и поддержание социальной стабильности на Предприятии;

1.3.3. обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством;

1.3.4. привлечение и закрепление квалифицированных Работников;

1.3.5. повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;

1.3.6. соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;

1.3.7. формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений с

учетом финансовых возможностей.

1.4. Настоящий Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства на Предприятии, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.4.1. Настоящий Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом МКП «Калининград-ГорТранс» и другими нормативными правовыми актами.

1.5. Нормы настоящего Договора распространяются на всех Работников Предприятия и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Предприятия.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с «01» июля 2023 и действует до «30» июня 2026 включительно.

1.7. В случае, если процесс согласования и утверждения нового Коллективного договора не будет завершен «30» июня 2026, то в период до утверждения нового Коллективного договора продолжает действовать настоящий Договор.

1.8. Профсоюзная организация при проведении коллективных переговоров представляет интересы всех Работников Предприятия.

1.9. При реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профсоюзная организация представляет интересы членов Профсоюза и Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюзную организацию выступать от их имени.

1.10. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Предприятия, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.

1.11. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.12. Дополнения и изменения к Договору, повышающие размеры социальных льгот, принимаются по взаимному согласию Сторон. Дополнения и изменения к Договору, вносящие изменения в трудовой договор в части дополнения и изменения условий труда работников и изменения, учитывающие финансово-экономические показатели работы предприятия, рассматриваются в соответствии с трудовым законодательством и решением коллегиального органа с участием работников и работодателя.

1.13. Обязательства сторон социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

1.14. Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством,



обеспечиваются за счет средств Работодателя при наличии у Предприятия соответствующих финансовых возможностей.

1.15. При реорганизации Предприятия нормы настоящего Договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **2. Рабочее время и время отдыха**

2.1. Работникам Предприятия гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, которые утверждаются приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

2.3. Ночное время с 22:00 до 06:00.

2.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, продолжительность ежедневной работы (смены), продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, работа в ночное время, работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени устанавливаются и производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для Работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника.

2.8. Работникам Предприятия предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по профессиям (должностям) на основании проведенной специальной оценки условий труда, согласно перечню профессий (должностей) рабочих, утверждаемому приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

2.9. Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Работодателем на основании результатов специальной оценки условий труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и зависит от фактически отработанного времени во вредных условиях труда.

2.9.1. Работникам Предприятия предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за выполнение работ с вредными, опасными и особыми условиями труда согласно Перечню профессий с вредными или опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (Приложение №);

б) за ненормированный рабочий день – продолжительностью 3 календарных дня категориям работников, которым установлен ненормированный рабочий день согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

2.10. Работодатель может предоставить Работнику по личному письменному заявлению следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.10.1. в связи с регистрацией брака (собственного) - 3 рабочих дня;

2.10.2. в связи со смертью супруга(и) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) - 3 рабочих дня;

2.10.3. одному из родителей, опекуну, воспитывающих школьников младших классов (1 класс) - 1 календарный день в День знаний (1 сентября);

2.10.4. отцу - при рождении ребенка - 1 рабочий день;

2.10.5. в связи с прохождением диспансеризации Работнику - 1 рабочий день, предпенсионерам и пенсионерам - 2 рабочих дня.

2.11. Заявления по п. п. 2.10.1., 2.10.3 предоставляются не менее чем за 2 недели до события. Указанные дополнительные отпуска являются строго целевыми. В случае, если данный дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском Работника, последний продлению не подлежит. Неиспользованные дни дополнительного отпуска к основному отпуску не присоединяются и на следующий месяц не переносятся.

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

2.13. Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, регламентированных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет по письменному заявлению в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

2.15. По соглашению между Работником и Работодателем (представителем Работодателя) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

### **3. Оплата труда**

3.1. На Предприятии применяется повременно-премиальная система оплаты труда, основными элементами которой являются месячные тарифные

ставки (должностные оклады), устанавливаемые в соответствии с профессией (должностью) и квалификацией работников и отражаемые в штатном расписании предприятия.

3.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

3.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

3.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.5. В случае если месячная заработная плата работника ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Калининградской области, производится доплата до размера минимальной заработной платы в Калининградской области.

3.6. Оплата труда работников Предприятия определяется с учетом базовой месячной тарифной ставки первого разряда, установленной с 1 декабря 2022 года в размере 4590 рубля.

3.7. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже 1 раза в год с учетом финансово-экономических показателей и исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, по согласованию с Администрацией городского округа «Город Калининград».

3.8. Увеличение базовой месячной тарифной ставки первого разряда, согласованное с Администрацией городского округа «Город Калининград» утверждается приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.9. Оплата труда организована на основе единой шкалы тарификации и поразрядной оплаты руководителей, специалистов, служащих и рабочих с дифференцированной оплатой по 18 разрядам:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,0	1,36	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	3,99	4,51	5,10	5,76	6,51	7,36	8,17	9,07	10,07

3.10. Размеры месячных тарифных ставок (окладов) Работников Предприятия устанавливаются путем умножения базовой месячной тарифной ставки (оклада) первого разряда на тарифный коэффициент по соответствующему разряду оплаты труда и утверждается приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.



3.11. В целях регулирования соотношений размера оплаты труда руководящего состава и других категорий работников к тарифным коэффициентам оплаты труда с 12-го по 18-й разряды применяется понижающий коэффициент 0,9.

3.12. Для оплаты труда водителей и кондукторов отдела эксплуатации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда по часовой тарифной ставке, с учетом выплат и доплат, предусмотренных Положениями об оплате труда водителей и кондукторов.

3.13. Оплата труда, размеры тарифных ставок, премий, различного вида выплат для всех категорий работников Предприятия устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации и регламентируются соответствующими Положениями по оплате труда и Положением о премировании, которые являются отдельными нормативными локальными актами, и утверждаются приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14. Система оплаты труда на Предприятии включает:

3.14.1. Размеры месячных тарифных ставок (окладов) Работников Предприятия, утвержденные приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.2. Доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании проведенной специальной оценки условий труда, согласно перечню профессий (должностей), утверждаемому приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.3. Компенсационные выплаты взамен молока в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н, результатами специальной оценки условий труда по перечню профессий с вредными условиями труда, дающим право на компенсационные выплаты, утверждаемому приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.4. Оплату труда за работу в сверхурочное время, производимую в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14.5. Доплата за работу, связанную с организацией экономичной и безопасной эксплуатации электроустановок, контактной сети, тяговых подстанций следующим работникам службы энергохозяйства:

- участка района контактной сети (РКС) (начальник района контактной сети, мастера, основные рабочие);
- участка района тяговых подстанций (РТП) (начальник района тяговых подстанций, мастера, основные рабочие, рабочие участка по обслуживанию и ремонту электрооборудования и электрических сетей зданий, сооружений);
- оперативно-диспетчерского участка (инженеры по энергоснабжению 2 категории, основные рабочие).

3.14.6. Работникам Предприятия устанавливаются следующие доплаты и надбавки к заработной плате:

3.14.6.1. Доплата за работу в ночное время производится в размере 40%

включительно часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночь (с 22:00 до 06:00).

3.14.6.2. Доплаты (надбавки) в размере до 50 % включительно месячной тарифной ставки (оклада), при совмещении профессий, должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ работникам устанавливаются.

3.14.6.3. Доплата в размере разницы в окладах при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

3.14.6.4. Надбавка за классность водителям.

3.14.6.5. Доплата за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы.

3.14.6.6. Доплата за работу по разрывному графику.

3.14.6.7. Надбавка за высокое профессиональное мастерство.

3.14.6.8. Доплата за интенсивность труда.

3.14.6.9. Доплата в размере 10% от оклада за уборку общественных туалетов уборщикам на объектах, перечень которых устанавливается на основании приказа директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.6.10. Доплата в размере 50% тарифной ставки мастерам производственного обучения (водителям-инструкторам), а также водителям-наставникам за обучение стажеров.

3.14.6.11. Доплата за обучение и стажировку производственного персонала в соответствии с положением о стажировке и положения о наставничестве:

3.14.6.11.1. в размере 50% от тарифной ставки за стажировку.

3.14.6.11.2. в размере 30% от тарифной ставки за наставничество.

3.14.6.12. Доплата водителям автомобилей за обучение стажеров в размере 50% тарифной ставки.

3.14.6.13. Ежемесячная доплата водителям от суммы выручки (заказа) в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.6.14. Доплаты водителям отдела эксплуатации, работающим по маршрутам, на которых предусмотрен режим труда с бескондукторным обслуживанием по итогам работы за месяц в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.6.15. Доплата кондукторам в размере 50% тарифной ставки за обучение стажеров.

3.14.6.16. Доплата кондукторам за время, затраченное на проезд до места сдачи выручки.

3.14.6.17. Ежемесячная доплата кондукторам от суммы выручки в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.6.18. Дополнительная премия:

- кондукторам отдела эксплуатации в размере 20% от сверхплановых доходов, собранных каждым кондуктором индивидуально по итогам работы за месяц при условии выполнения плана выручки не менее 100%.

3.14.6.19. Доплата за время прохождения инструктажа водителям и кондукторам в соответствии с приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.14.6.20. Ежемесячная доплата монтерам пути и сварщикам за выполнение работ при устройстве и ремонте брусчатой и булыжной мостовой, не входящих в круг их основных обязанностей, в размере 10% оклада пропорционально отработанному времени.

3.14.6.21. Оплата за подготовительно-заключительное время (далее ПЗВ) водителям и кондукторам.

3.15. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Оплата времени простоя регламентируется статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями по оплате труда.

3.17. Премирование за месяц, квартал осуществляется в соответствии с Положением о премировании.

3.18. Премирование по итогам работы за год при наличии положительных финансовых результатов на основании приказа директора Предприятия.

3.19. Выплата единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград, почетных званий и иных наград и поощрений производится в суммах, определенных Положением о наградной политике, утверждаемым локальным нормативным актом Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.20. Заработная плата руководителя Предприятия регламентируется локальным нормативным актом Администрации городского округа «Город Калининград».

3.21. Размер оклада, а также перечень компенсационных, стимулирующих выплат, выплат социального характера, причитающихся заместителям руководителя Предприятия, главному бухгалтеру Предприятия, устанавливаются руководителем Предприятия. Конкретный размер оклада и перечень выплат устанавливается трудовыми договорами данных сотрудников. При этом при установлении размеров таких выплат руководитель Предприятия руководствуется нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, правовыми и нормативными правовыми актами администрации городского округа "Город Калининград", уставом Предприятия, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством.

3.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Предприятия (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного



бухгалтера) устанавливается кратным 8.

3.23. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается кратным 7.

3.24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера Предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается кратным 6.

3.25. Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия, заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя Предприятия.

3.26. В случае возложения обязанностей руководителя Предприятия на заместителя руководителя Предприятия, главного инженера или иного работника без освобождения такого работника от его основной работы ему по соглашению сторон трудового договора устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов либо доплата к должностному окладу по основной должности в размере 20%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника.

3.27. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка определяется Работодателем, с учётом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК РФ).

3.28. Работодатель выплачивает заработную плату не реже чем два раза в месяц в кассе предприятия 15 и 30 числа каждого месяца либо переводит ее в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, за счет Работодателя.

#### **4. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала**

4.1. Работодатель и Профсоюзная организации проводят политику занятости, направленную на:

- улучшение условий труда и повышение эффективности производственных процессов,
- повышение результативности профессиональной деятельности и постоянный рост профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;
- повышение трудовой мобильности внутри Предприятия (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);



- развитие и сохранение кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;
- содействие занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Стороны социального партнерства считают приоритетными следующие направления совместной работы по привлечению и закреплению на Предприятии высококвалифицированных Работников:

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;
- проведение дней открытых дверей на Предприятии;
- популяризацию здорового образа жизни среди Работников;
- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
- формирование специализированных разделов, пропагандирующих престижность труда в области пассажирских перевозок на сайтах Предприятия;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность труда в области пассажирских перевозок и способствующих привлечению и закреплению на Предприятии высококвалифицированных Работников.

4.3. Работодатель обеспечивает:

- организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов;
- реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении Работником обучения;
- сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства;
- предоставление Работникам, обучающимся по направлению Работодателя без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- поддержку творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства.

4.4. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе Работника, выход работника на пенсию и др.);
- профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям;
- установление Работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перемещение Работников внутри Предприятия.

4.5. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

4.6. Предоставление Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата, информации об имеющихся вакансиях на Предприятии.

4.7. При наличии финансовых возможностей предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени - один день в неделю для поиска работы, за исключением Работников, увольняемых по соглашению сторон.

4.8. Создание и развитие системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей на Предприятии, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

4.9. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.10. В целях сохранения преемственности кадров на Предприятии организуется система наставничества в порядке и на условиях, определенных непосредственно на Предприятии.

4.11. Работодатель, в целях повышения качества профессионального обучения Работников, с учетом финансовых и материально-технических возможностей Предприятия:

- организует производственную практику учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, при необходимости заключает с ними трудовые договоры.
- развивает сотрудничество с учреждениями профессионального образования путем направления специалистов Предприятия для участия в образовательном процессе (по заявкам).

4.12. Профсоюзная организация обязуется:

- проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости.
- содействовать повышению производительности и мотивации труда Работников.
- содействовать развитию различных форм работы с молодыми Работниками и специалистами.
- содействовать разъяснительной работе по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Предприятия, по социальной и трудовой адаптации Работников.

4.13. Оказывать консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

- правами Работников в сфере труда и занятости, в том числе на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных и социальных пособий;
- порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождение, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного.

4.14. В случае реорганизации Предприятия:

4.14.1. Работодатель обязуется:

- извещать профсоюзную организацию о предстоящей реорганизации и предоставлять информацию о решении по реорганизации в течение 20 дней

со дня принятия соответствующего решения;

- предоставлять профсоюзной организации информацию о графике мероприятий по реорганизации.

Профсоюзная организации обязуются:

- разъяснять Работникам особенности процедуры реорганизации Предприятия и продолжения трудовых отношений;

- содействовать принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных организациях.

4.15. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности и штата Работников Предприятия являются:

- увольнение 50-ти и более человек в течение 30-ти календарных дней;

- увольнение 200 и более человек в течение 60-ти календарных дней;

- увольнение 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

## **5. Охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами обязуется:

5.1.1. Обеспечивать реализацию политики предприятия в области охраны труда.

5.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, согласно перечней профессий (должностей), утвержденных приказом директора Предприятия с учетом мнения Профсоюзной организации.

5.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию



первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.9. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать



меры по результатам их рассмотрения.

5.1.15. 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 знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2. Профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

5.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

5.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

5.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

5.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

5.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

5.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на

охрану труда работников.

## **6. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.2. Компенсации – денежные выплаты установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

6.3. Помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при исполнении государственных и общественных обязанностей;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при переводе работника на другую постоянную ниже оплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок предоставления указанных гарантий и компенсаций регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами.

6.4. Работодатель обеспечивает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определенных непосредственно на Предприятии в пределах средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности:

6.4.1. Единовременную выплату работникам при увольнении в связи с выходом их на пенсию впервые, в зависимости от стажа работы в организации, в размерах не менее:

- 0,5 среднемесячного заработка при стаже работы на Предприятии от 1 года до 3 лет;
- 1 среднемесячного заработка при стаже работы на Предприятии от 3 лет до 10 лет;
- 1,5 среднемесячных заработков при стаже работы на Предприятии от 10 лет до 15 лет;
- 2 среднемесячных заработка при стаже работы на Предприятии свыше 15 лет.

6.4.2. Единовременную выплату в связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие пять лет), кроме уходящих на пенсию: по возрасту или

согласно праву на ее досрочное назначение, в размере 5000 (пяти тысяч) рублей. Право на получение единовременной выплаты на юбилейные даты возникает у работника после истечения календарного года, отработанного на предприятии. При повторном трудоустройстве на предприятие право на выплату сохраняется при условии стажа работы на предприятии не менее 5 лет.

6.4.3. Ежемесячную выплату вознаграждения за выслугу лет в зависимости от непрерывного трудового стажа работы на предприятии. Выплата данного вознаграждения производится на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, утвержденного приказом директора Предприятия.

6.4.4. Выплату единовременной материальной помощи:

6.4.4.1. Родителям (усыновителям) при рождении (усыновлении) ребенка – в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

6.4.4.2. При регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере 3000 (три тысячи) рублей.

6.4.4.3. В связи с тяжелым материальным положением, при наличии обоснованного ходатайства представителей работников, в размере до 2 (двух) МРОТ, установленного в РФ на начало календарного года.

6.4.4.4. В связи со смертью самого работника или близких родственников (супруга (и), детей, родителей) в размере 1 (одного) МРОТ, установленного в РФ на начало календарного года.

6.4.4.5. При уходе в армию в размере 1 МРОТ, установленного в Российской Федерации на начало календарного года.

6.4.4.6. Уволенным в запас военнослужащим, работавшим до призыва в армию на Предприятии и вернувшимся на Предприятие в размере 1 МРОТ, установленного в Российской Федерации на начало календарного года.

6.4.4.7. В связи с тяжелым материальным положением состоящих в трудовых отношениях и неработающих ветеранов Предприятия (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно на Предприятии), подтвержденным документально, в размере до 1 (одного) МРОТ включительно, установленного в РФ на начало календарного года.

В случаях, предусмотренных пунктом 6.4.4.4 Договора единовременная материальная помощь выплачивается при предоставлении свидетельства о смерти и документах, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, браке и др.).

6.5. Обеспечение Работодателем государственного социального страхования всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Своевременное перечисление Работодателем страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

6.7. Беспрепятственное предоставление Работодателем информации работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации (ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 27.07.2017 № 216-ФЗ), а также другие фонды.



6.8. Осуществление Работодателем расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала, а также на проведение оценки профессиональных квалификаций работников исходя из требований профессиональных стандартов.

6.9. Осуществление Работодателем расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Осуществление Работодателем иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.11. Обеспечение Работодателем социальной защиты труда женщин и лиц с семейными обязанностями согласно действующему законодательству, в том числе:

6.11.1. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11.2. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

6.11.3. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11.4. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков).

6.12. Выделение транспорта для организации похорон работника или членов семьи (супруга(и), детей, родителей).

6.13. Предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска до трех дней (не в счет ежегодного) в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга (и), членов семьи (детей, родителей).

6.14. Выделение бесплатного транспорта для организации коллективных выездов работников на экскурсии, отдых.

6.15. Осуществлять доставку на работу и с работы работников предприятия, согласно утверждённой схеме движения дежурного автобуса, бесплатно.

6.16. Предоставлять право на бесплатный проезд по служебным удостоверениям в маршрутном транспорте Предприятия.

6.17. Обеспечение детскими новогодними подарками работников



предприятия, имеющих детей до 14 лет (включительно).

6.18. Предоставлять право бесплатного проезда на маршрутах городского общественного транспорта, обслуживаемых предприятием, на основании служебного удостоверения:

- действующим работникам предприятия, имеющим стаж работы на Предприятии 20 лет и более, при выходе на пенсию;
- в порядке исключения, по решению комиссии работникам предприятия, имеющим стаж работы на предприятии не менее 15 лет, за особые заслуги и большой вклад в развитие предприятия.

6.19. Предоставлять преимущественное право детям дошкольного возраста работников Предприятия на получение места в учреждении дошкольного образования в соответствии с заключенным соглашением.

## **7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Предприятия**

7.1. Работодатель и Профсоюзная Организация:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров.

7.1.3. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров на Предприятии.

7.1.4. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводят по ним взаимные консультации.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора.

7.2.2. Создает условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

7.2.3. Обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.4. Поощряет лучших Работников, которые вносят вклад в развитие Предприятия. Проводит совместно с представителями Профсоюзной организации конкурсы на звание «Лучший по профессии».

7.2.5. Выделяет средства в размере не менее 0,15 процента планового фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и не менее 0,15 процента планового фонда оплаты труда на физкультурно - оздоровительную работу.

7.2.6. Данные средства ежемесячно перечисляются на расчетный счет Профсоюзной организации равными долями, либо непосредственно расходуются на указанные цели.

7.2.7. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзной

организации, установленные действующим законодательством, ОТС и настоящим Договором.

7.2.8. Не вмешивается в законную деятельность Профсоюзной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.2.9. Предоставляет Профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне.

7.2.10. Обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет Профсоюзной организации.

7.2.11. Предоставляет Работникам, освобожденным от основной работы на Предприятии вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы Профсоюзных организаций федерального значения, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую равноценную работу (должность).

7.2.12. Обеспечивает деятельность Профсоюзной организации оборудованными помещениями, оргтехникой, транспортными средствами, средствами связи, канцтоварами и другим имуществом за счет средств Предприятия.

7.2.13. Обеспечивает представителям Профсоюзной организаций доступ к рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующей на Предприятии.

7.2.14. Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников Предприятия в случаях привлечения к дисциплинарной ответственности Работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, их переводу на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором и в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.15. Предоставляет председателям первичных профсоюзных организаций возможность в рабочее время с сохранением среднего заработка:

- участвовать в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участвовать в работе их выборных органов;
- выполнять общественные обязанности в интересах коллектива;
- проходить краткосрочную профсоюзную учебу.

7.3. Профсоюзная организация:

7.3.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение работниками Предприятия.

7.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья Работников.

7.3.3. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины, повышению

конкурентоспособности Предприятия.

7.3.4. Осуществляет деятельность по формированию у Работников духа корпоративной солидарности, чувства сопричастности к делам Предприятия, уважения к его традициям и обоснованной гордости за результаты своего труда.

7.3.5. Проводит целенаправленную работу по поддержанию сложившегося имиджа Предприятия, формированию его положительных черт в целях обеспечения реализации миссии, целей и задач Предприятия, не допускает действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на его деловой репутации.

7.3.6. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от Работодателя.

7.3.7. По мере необходимости предоставляет Работодателю информацию о составе выборных профсоюзных органов Предприятия, о численности и персональном составе членов профсоюза, работающих на Предприятии, о принятых решениях в сфере социального партнерства.

7.3.8. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов по труду силами профсоюзного актива.

7.3.9. Содействует выполнению Работниками профилактических медицинских мероприятий, диспансеризации, прививок и др.

7.3.10. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных на Предприятии режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3.11. Предоставляет консультации и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

7.3.12. Предоставляет Работодателю необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3.13. Представляет Работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с пунктом 7.2.5. настоящего Договора.

7.3.14. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.

7.3.15. Не организовывает и не участвует в проведении забастовок и массовых акциях протеста работников Предприятия, не вовлекает в них работников Предприятия. При наличии оснований для объявления забастовки заблаговременно информирует об этом Работодателя.

7.3.16. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

7.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение плановых показателей деятельности Предприятия.

7.4.3. Содействовать обеспечению надежности функционирования



Предприятия при возникновении режима с высокими рисками нарушения электроснабжения, возникновении или угрозе возникновения аварийных электроэнергетических режимов, в аварийных и иных экстремальных ситуациях, принимать активное участие в ликвидации их последствий, уделять особое внимание надежности энергоснабжения во время максимумов нагрузок в осенне-зимний период.

7.4.4. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Предприятия, сохранять лояльность по отношению к ней, воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на ее деловой репутации.

7.4.5. В повседневной работе руководствоваться принципами взаимного уважения, корпоративной солидарности, сопричастности к делам Предприятия и обоснованной гордости за результаты своего труда. Уважать и приумножать традиции Предприятия.

7.4.6. В повседневной работе неукоснительно соблюдать нормы и ключевые принципы деятельности и поведения, направленные на достижение высоких результатов труда, этические нормы отношений как внутри Предприятия, так и во взаимодействии с клиентами, партнерами, органами государственной власти, общественными организациями, СМИ.

7.4.7. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

7.4.8. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к работодателям, исходя из принципов законности и обоснованности, не участвовать в проведении забастовок и массовых протестных акций работников, не вовлекать в них других работников.

7.4.9. Обеспечивать высокую эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время.

7.4.10. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

7.4.11. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации) и Работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

7.4.12. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

7.4.13. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила противопожарного режима в Российской Федерации, санитарные нормы и правила.

7.4.14. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному — руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

7.4.15. Поддерживать общественный порядок на территории Предприятия.



7.4.16. Выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями в сфере социального партнерства.

## 8. Молодежная политика

8.1. В целях эффективного участия молодых работников в развитии Предприятия, обеспечения их занятости, вовлечения в активную общественную жизнь и усиления их социальной защищенности Стороны договорились:

8.1.1. Считать молодыми работниками (специалистами) на Предприятии лиц в возрасте до 35 лет, окончивших соответствующее образовательное учреждение и поступивших на работу на Предприятие по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения.

8.1.2. Статус молодого работника (специалиста) исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем, при условии обязательства молодого работника (специалиста) отработать на Предприятии не менее 3 лет.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Проводить профориентационную работу с молодежью в учебных заведениях в целях закрепления молодых работников на Предприятии.

8.2.2. Предусматривать квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также возвращающихся на Предприятие после прохождения ими военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы, не менее 1 процента от штатного расписания Предприятия.

8.2.3. Проводить для молодых работников (специалистов) мероприятия по их адаптации при трудоустройстве на работу.

8.2.4. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников (специалистов), в том числе путем закрепления за молодыми работниками (специалистами) наставников на период выполнения адаптационных мероприятий, а также проведения ежегодных конкурсов профессионального мастерства среди работников компании с участием молодых работников (специалистов).

8.2.5. Утверждать Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

8.2.6. Выплачивать наставникам доплату в соответствии с локальным нормативным актом Предприятия.

8.2.7. Не увольнять молодых работников (специалистов) с Предприятия в течение 3-х лет по причинам, связанным с сокращением численности или штата.

8.2.8. Включать молодых работников (специалистов) в кадровый резерв Предприятия по достигнутым результатам труда, профессиональному уровню, реализовывать горизонтальное и вертикальное продвижение молодых

работников (специалистов) при размещении вакансий на Предприятии.

8.2.9. Вовлекать молодых работников (специалистов) в научно-исследовательскую деятельность по основным и вспомогательным направлениям, актуальным для городских пассажирских перевозок, содействовать внедрению результатов исследований.

8.2.10. Обеспечивать оплату дополнительного образования молодых работников (специалистов) по специальности (профессии), необходимой для Предприятия.

8.2.11. Предоставлять молодым работникам (специалистам), обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, при получении (первого) высшего образования.

8.2.12. Способствовать созданию молодежных организаций

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. Проводить корпоративную политику среди молодых работников (специалистов) Предприятия, содействовать их адаптации к производственной деятельности.

8.3.2. Способствовать созданию в организации надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

8.3.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных гарантий, льгот и компенсаций для закрепления на работе молодежи по сравнению с действующим законодательством.

8.3.4. Оказывать материальную помощь молодым работникам членам профсоюза за счет средств профсоюзной организации согласно положению о материальной помощи членам Профсоюза «ГОРАВТОЭЛЕКТРОТРАНС».

8.3.5. Активно использовать возможности, предоставляемые молодежи в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, способствовать их распространению на молодых работников (специалистов) Предприятия.

8.3.6. Проводить через молодежные советы разъяснительную работу по вовлечению молодых работников (специалистов) в члены Профсоюза, активную общественную деятельность в интересах коллектива и Предприятия.

8.3.7. Осуществлять через профсоюзные комитеты постоянный контроль и оказывать помощь молодым работникам (специалистам), в соответствии с их обращениями, по вопросам социально-трудовых отношений, соблюдения законодательно установленных льгот, дополнительных гарантий и компенсаций.

## 9. Заключительные положения

9.1. В течение пяти дней с момента подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий региональный орган исполнительной власти.

9.2. Работодатель с момента уведомительной регистрации совместно с Профсоюзной организацией обеспечивают информирование Работников Предприятия о содержании заключенного Договора.

9.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Предприятия, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Предприятия разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

9.6. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения Коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.



«Согласовано»

Председатель профсоюза  
«ГОРАВТОЭЛЕКТРОТРАНС»



«Утверждаю»

Директор  
МКП «Калининград-ГорТранс»



## П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий (должностей) работников МКП «Калининград-ГорТранс» с вредными условиями труда, дающими право на **компенсационные выплаты взамен молока** в соответствии со статьёй 222 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 №291н, результатами специальной оценки условий труда

### Трамвайное депо:

1. Электрогазосварщики (на всех участках)
2. Маляр
3. Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах

### Троллейбусно-автобусное депо:

1. Электрогазосварщики (на всех участках)
2. Маляр
3. Медник

**Служба пути, Служба энергохозяйства, Автотранспортный цех, Отдел главного механика, Ремонтно-строительная группа**

1. Электрогазосварщики

### Примечание:

Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко (компенсационные выплаты) выдаётся при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Ведущий специалист по охране труда  
службы управления персоналом

С.Н. Крупенич

«Согласовано»  
Председатель профсоюза  
«ГОРАВТОЭЛЕКТРОТРАНС»



«Утверждаю»  
Директор  
МКП «Калининград-ГорТранс»

  
В.В. Фомин  
» 02 2023

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников МКП «Калининград-ГорТранс» с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск, на основании результатов специальной оценки условий труда.

1. Аккумуляторщик;
2. Водитель автомобиля (автобуса) регулярных линий;
3. Водитель трамвая, троллейбуса;
4. Маляр;
5. Медник;
6. Мойщик-уборщик подвижного состава;
7. Монтер пути;
8. Слесарь по ремонту подвижного состава;
9. Токарь;
10. Электромонтёр контактной сети;
11. Электрогазосварщик.

#### Примечание:

Перечень принят в соответствии:

1. Статьи 117 Трудового кодекса РФ.
2. Статья 121 ТК РФ: в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное время в соответствующих условиях.
3. Карты специальной оценки условий труда.

Ведущий специалист по охране труда  
службы управления персоналом



С.Н. Крупенич

«Согласовано»

Председатель профсоюза  
«ГОРАВТОЭЛЕКТРОТРАНС»

С.Ю. Воробьев  
2023



«Утверждаю»

Директор

МКП «Калининград-ГорТранс»

В.В. Фомин

2023

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников МКП «Калининград-ГорТранс», которым установлена повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании проведенной специальной оценки условий труда

1. Аккумуляторщик
2. Бетонщик
3. Водитель автомобиля
4. Водитель трамвая
5. Водитель троллейбуса
6. Диспетчер депо
7. Инженер по энергоснабжению
8. Каменщик
9. Кузнец на молотах и прессах
10. Кровельщик
11. Маляр
12. Мастер
13. Медник
14. Мойщик-уборщик подвижного состава
15. Монтер пути
16. Обмотчик элементов электрических машин
17. Обойщик
18. Оператор заправочных станций
19. Плотник
20. Ремонтник резиновых изделий
21. Слесарь
22. Слесарь-электрик
23. Столяр
24. Токарь
25. Тракторист
26. Фрезеровщик
27. Центральный диспетчер
28. Штукатур
29. Электрогазосварщик
30. Электромонтер

Ведущий специалист по охране труда  
службы управления персоналом

С.Н. Крупенич



«Согласовано»  
Председатель профсоюза  
«ГОРАВТОЭЛЕКТРОТРАНС»

С.Ю. Воробьев  
«          »            2023



«Утверждаю»  
Директор  
МКП «Калининград-ГорТранс»

В.В. Фомин  
«          »            2023

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников МКП «Калининград-ГорТранс»,  
получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие  
средства индивидуальной защиты

1. Аккумуляторщик
2. Бетонщик
3. Водитель автомобиля
4. Водитель трамвая
5. Водитель троллейбуса
6. Диспетчер
7. Заведующий складом
8. Заведующий хозяйством
9. Заместитель заведующего здравпунктом
10. Инженер
11. Каменщик
12. Кладовщик
13. Кондуктор
14. Контролер технического состояния автотранспортных средств
15. Кровельщик
16. Кузнец на молотах и прессах
17. Маляр
18. Мастер
19. Медник
20. Медсестра
21. Механик
22. Мойщик-уборщик подвижного состава
23. Монтер пути
24. Наладчик КИП
25. Начальник участка (района)
26. Обмотчик элементов электрических машин
27. Обойщик
28. Оператор заправочных станций
29. Плотник
30. Ремонтник резиновых изделий

31. Слесарь
32. Слесарь-электрик
33. Столяр
34. Токарь
35. Тракторист
36. Уборщик
37. Фельдшер
38. Фрезеровщик
39. Штукатур
40. Электрогазосварщик
41. Электромонтер

Ведущий специалист по охране труда  
службы управления персоналом

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'С.Н. Крупенич', written in a cursive style.

С.Н. Крупенич