



**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

**ПРИМЕРНЫЙ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
ОРГАНИЗАЦИИ
АВТОМОБИЛЬНОГО, ГОРОДСКОГО
НАЗЕМНОГО ПАССАЖИРСКОГО
ТРАНСПОРТА,
ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА
на 2017-2019 годы**

Одобен Постановлением Исполкома профсоюза от 22.03.2017г. № 6/2.

Доработан с учётом вновь принятых законов - Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 "О специальной оценке условий труда", Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», Федерального закона № 400-ФЗ от 28.12.2013 «О страховых пенсиях», Федерального закона № 424-ФЗ от 28.12.2013 «О накопительной пенсии», Федерального закона № 422-ФЗ от 28.12.2013 «О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений», Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 годы (далее ФОС АТ), Дополнительного соглашения № 1 о продлении на 2017-2019 г.г. Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту, Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы (далее ФОС ДХ), Дополнительного соглашения № 1 о продлении на 2017-2019 г.г. Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы

**Москва
2017**

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), а также генеральным, федеральным, региональным, территориальным отраслевыми соглашениями и является правовым актом, определяющим социально-трудовые отношения в организации (см. ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники организации, которых представляет первичная профсоюзная организация _____ в лице председателя
(наименование организации)

организации _____
(Ф.И.О)

и работодатель _____
(наименование организации)

в лице (генерального, исполнительного директора, начальника, управляющего, другого уполномоченного работодателем представителя) организации _____ (см. ст.ст.25, 29, 33 ТК РФ).

(Ф.И.О.)

1.3. Сфера и срок действия коллективного договора.

Данный коллективный договор распространяется на всех работников организации (филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) (см. ст.43 ТК РФ).

(Коллективным договором могут устанавливаться условия представления профсоюзом интересов работников, не являющихся членами профсоюза. Например, отчисление из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их личному заявлению средств из заработной платы (например, 0,5-1%) на счет профсоюза).

Коллективный договор – правовой акт, обязательный для выполнения сторонами (см. ст.22, 40 ТК РФ).

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Федеральным отраслевым соглашением, заключенным ЦК профсоюза с представителями работодателей и органами исполнительной власти на федеральном уровне, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями, заключенными комитетом республиканской (краевой, областной, городской) территориальной организации профсоюза с представителями работодателей и органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления на региональном, территориальном уровнях, являются недействительными.

Настоящий договор вступает в силу с _____ (со дня подписания, либо со дня, установленного коллективным договором) и действует до _____ (не более трёх лет). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (см. ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации (см. ст.43 ТК РФ).

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

При реорганизации или смене формы собственности организации комитет первичной профсоюзной организации (далее – комитет ППО, профком, профсоюзный комитет) направляет стороне работодателя предложения о продлении действия настоящего коллективного договора или, по решению трудового коллектива, о заключении нового коллективного договора.

1.4. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решая все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

1.5. Работодатель обязуется знакомить каждого вновь принимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора (ст.68 ТК РФ), а также знакомить работников с изменениями и дополнениями, вносимыми в коллективный договор, информировать о его выполнении.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного коллективного договора, Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 годы (далее ФОС АТ), Дополнительного соглашения № 1 о продлении на 2017-2019 г.г. Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту, Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы (далее ФОС ДХ), Дополнительного соглашения № 1 о продлении на 2017-2019 г.г. Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству, отраслевых региональных, территориальных соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать работников работой, обусловленной трудовым договором, с предоставлением им оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей, а также удовлетворением их санитарно-бытовых и лечебно-профилактических нужд;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, организовывать прохождение предварительного и периодического медицинского осмотра работников, занятых во вредных и опасных условиях труда;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- создать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование при введении в действие на предприятии профессиональных стандартов, при внедрении новой техники, технологий, проведения организационных мероприятий;
- сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату, а также производить оплату командировочных расходов при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2015г. № 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом»;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (ст.ст.4, 219 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, а также средняя заработная плата;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, другими нормативными правовыми актами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- осуществлять работу по награждению работников ведомственными наградами, вести учёт и контроль награждения работников ведомственным знаком отличия «За безаварийную работу»;
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, в том числе настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению и в недельный срок с момента получения представления сообщать о результатах

его рассмотрения и принятых мерах соответствующим профсоюзным органам (см. ст.22, 370 ТК РФ);

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (см. ст.22 ТК РФ).

2.2. Работники обязуются при условии выполнения работодателем своих обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга (см. ст.21 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (форма трудового договора - приложение №__), как на неопределенный срок, так и в установленных законом случаях, на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (см. ст.58, 68 ТК РФ). Для работников, принятых на работу ранее, наличие письменного трудового договора необязательно и его составление осуществляется только по требованию работника.

3.2. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (см. ст.60 ТК РФ). Перевод на работу, не обусловленную трудовым договором, без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72² ТК РФ.

3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен руководителем в письменной форме не позднее, чем за три месяца до их введения (*расширение нормы ст.74 ТК РФ*).

Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы (с уточнением нахождения рабочего места, а при приеме на работу в обособленное структурное подразделение организации, в том числе и в расположенное в другой местности, с уточнением места работы с указанием наименования и местонахождения структурного подразделения);
- дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора – срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- трудовая функция - наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, профессиональными стандартами или, в случае их отсутствия, квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
 - права и обязанности работника;
 - права и обязанности работодателя;
 - виды и размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - размер отчислений страховых взносов работодателя в солидарную часть Пенсионного Фонда России и Фонда социального страхования России за работника, работающего на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, вид корпоративной пенсионной программы работодателя для данного работника и иные условия пенсионного страхования (*для работников, принимаемых на эти работы впервые после 1 января 2014 года*);
 - условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути, и т.п.);
 - режим рабочего времени и времени отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
 - условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами (см. ст. 57 ТК РФ).

3.4. Прием на работу специалистов и руководителей может производиться на конкурсной основе согласно Положению о конкурсе, утверждаемому по согласованию с профсоюзным комитетом. Перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности приводятся в приложении №__ (см. ст. 18 ТК РФ).

3.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если окончание срока действия договора с работником приходится на период, когда работник находится в отпуске по беременности и родам (для женщин) или в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет, работодатель обязан продлить срок договора с таким работником до окончания соответствующего отпуска.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (см. ст.58 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, ЛЬГОТ

Учитывая то, что в федеральных отраслевых соглашениях по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту и по дорожному хозяйству минимальные гарантии по оплате труда различаются, а также установлены разные механизмы индексации тарифных ставок, подходы к организации оплаты труда, установлению доплат и надбавок работникам, в тексте Примерного коллективного договора предлагается два независимых варианта раздела оплаты труда: для организаций автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта и для организаций дорожного хозяйства.

ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО, ГОРОДСКОГО НАЗЕМНОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

4.1ат. Тарифная ставка слесаря, занимающегося ремонтом и обслуживанием подвижного состава 1-го разряда, устанавливается на

_____ (дата) 20__ года в размере _____ руб. в месяц (устанавливается в размере, не ниже определенного Федеральным отраслевым соглашением на соответствующий период. С 01.01.2017г. в соответствии с ФОС АТ размер минимальной тарифной ставки рабочего 1-го разряда – 7500 руб. в месяц).

Тарифные ставки и оклады работников других категорий устанавливаются на основе соответствующих тарифных коэффициентов тарифной сетки оплаты труда работников (Приложение №__), утверждённой по согласованию с профсоюзным комитетом.

В субъектах Российской Федерации, имеющих районирование по климатическим зонам, в региональных отраслевых соглашениях может предусматриваться дифференцированное установление минимальных размеров тарифной ставки рабочих 1 разряда с учетом прожиточного минимума конкретного района.

В организациях, применяющих бестарифную систему оплаты труда, устанавливается минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса), отработавшего месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) в размере _____ руб. в месяц.

Минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса) не может быть менее двукратного размера прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации. Он не включает в себя компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие выплаты, в том числе: за условия труда, отличающиеся от нормальных – работа в ночное время, в сверхурочное время и выходные дни и т.п.

Пересмотр (увеличение) размера минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда, размера минимальной гарантированной заработной платы, указанных в данном пункте, осуществляется не реже 1 раза в год, как правило, с 1 января каждого года, в порядке, установленном пунктом 3.2.ФОС АТ.

При достижении в течение календарного года индекса потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации размера 106% и более, представители работников и работодателя рассматривают вопрос о внеочередной индексации размеров минимальных гарантий по оплате труда не менее чем в меру роста потребительских цен (изменения прожиточного минимума).

Минимальная (базовая) тарифная ставка рабочих 1 разряда, указанная в первом абзаце настоящего пункта, в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта устанавливается на 1 января следующего года с применением коэффициента инфляции, установленного на текущий год Министерством экономического развития Российской Федерации (на дату принятия решения об изменении тарифной ставки).

Индексирование минимальной (базовой) тарифной ставки рабочих 1 разряда с даты, отличной от 1 января, осуществляется прямо пропорционально индексу потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации за

период, прошедший с даты изменения минимальной гарантии по оплате труда.

Соответственно индексируются тарифные ставки и оклады других профессионально-квалификационных групп работников.

(В зависимости от наличия в организации средств, индексирование ставок (окладов) работников, начиная со второго разряда и выше, может производиться в других размерах по решению администрации и профсоюзного комитета. При этом подлежит изменению установленная тарифная сетка по оплате труда работников).

4.2ат. Минимальный размер заработной платы за месяц работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума в _____ (республике, крае, области) (ФОС АТ).

В организациях, где минимальный размер оплаты труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации, разрабатывается программа поэтапного его увеличения до уровня прожиточного минимума (Приложение №__).

Работодатель принимает меры, направленные на достижение среднемесячной заработной платы по предприятию, в размере не менее трехкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в _____ (республике, крае, области).

4.3ат. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с согласованными с профсоюзным комитетом Положениями об оплате труда (Приложения №__) с учетом установленного п.4.1 размера тарифных ставок (окладов).

4.4ат. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (см. ст.150 ТК РФ).

4.5ат. Выплата заработной платы производится _____ числа и _____ числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме (в рублях), в месте выполнения им работы в рабочее время либо перечисляется на указанный работником счет в банке за счет средств работодателя. По письменному заявлению работника оплата труда в размере, не превышающем 20 процентов от общей суммы заработной платы, может производиться в неденежной форме в удобном для работника месте (см. ст. 131, 136 ТК РФ).

(Перечень товаров (услуг), которыми может (не может) производиться

оплата труда в неденежной форме, согласовывается с профсоюзным комитетом и, при необходимости, утверждается положение) (Приложение № ___).

Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, информации о начисленных (уплаченных) работодателем страховых взносах во внебюджетные фонды, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (см. ст. 136 ТК РФ) *(Приложение № ___)*.

4.6ат. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Во время приостановки работы работник вправе находиться вне рабочего места. Работник обязан приступить к исполнению им трудовых обязанностей со дня, следующего рабочего дня после письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Время приостановки работы, вызванного несвоевременной выплатой заработной платы, работодатель оплачивает работнику, как простой по вине работодателя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

(Профсоюзному комитету необходимо разработать механизм извещения работником работодателя о приостановке работы, учитывающий специфику деятельности конкретного предприятия.)

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, они выплачиваются с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере ___% (но не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (см. ст.142, 236 ТК РФ).

(Профсоюзный комитет инициирует принятие работодателем локального нормативного правового акта (приказа, распоряжения) на предприятии, реализующего обязанность работодателя уплаты процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы).

4.7ат. Оплата сверхурочных работ водителям автобусов, троллейбусов, трамваев, кондукторам, работающим на регулярных пассажирских перевозках, водителям автомобилей, осуществляющим перевозки пассажиров и багажа по заказам, перевозящих грузы на договорной основе, водителям легковых такси - не менее чем в двойном размере.

(Коллективным договором могут устанавливаться другие категории

работников, которым сверхурочная работа оплачивается в двойном размере).

Привлечение к сверхурочным работам работников производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (см. ст.ст.152, 153 ТК РФ, ФОС АТ).

4.8ат. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с Положением (Приложение №___).

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по действующим результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда на рабочих местах и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Начисление повышенной заработной платы производится за фактически отработанное работником на этих работах время (см. ст. 147 ТК РФ).

4.9ат. Работникам в соответствии с Положением (Положениями), утвержденным работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом (Приложение №___) выплачиваются следующие доплаты и надбавки:

- доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных;
- надбавка (вознаграждение) за выслугу лет (Приложение №___);
- надбавка за выполнение работ вахтовым методом, в полевых условиях;
- доплата за работу на устаревшем подвижном составе;
- надбавка за отсутствие нарушений ПДД;
- надбавка за высокую квалификацию (Приложение №___);
- надбавка за высокие достижения в труде (Приложение №___);
- надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Приложение №___);
- надбавка за выполнение особо важной работы на срок ее проведения (Приложение №___);
- надбавка за работу в многосменном режиме (Приложение №___);
- доплата за руководство бригадой, звеном (Приложение №___);
- доплата на период освоения новых трудовых норм, за работу по освоению новой продукции, нового оборудования (Приложение №___);
- персональные надбавки;
- другие – характерные для конкретных предприятий.

Устанавливаются следующие размеры доплат и надбавок:

- доплата за работу в ночное время (с 22 час. до 6 час.) в размере не менее 40% часовой тарифной ставки (см. ст.96 ТК РФ, ФОС АТ);
- доплата за работу в вечернее время (с 18 час. до 22 час.) в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада);

(При введении в организации многосменного режима труда, доплаты работникам составляют: 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену, 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час

работы в ночную смену. Ночной считается смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (ночное время – с 22 час. до 6 час.).

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в размерах, установленных соглашением между работодателем и работником, но не менее _____ % тарифной ставки (оклада) работника (см. ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ);
- доплата за ненормированный рабочий день водителям транспортных средств – в размере _____ (25%) тарифной ставки;
- доплата за работу с разделением смены на части - из расчета не менее 30 % тарифной ставки за все время работы в такой смене (см. ст. 105 ТК РФ); в городах с численностью населения более 1 млн. человек допускается с учетом маршрутной сети отклонение от указанной нормы, но не более чем на 40 %, с обязательным закреплением ее размера в региональном соглашении;
- надбавка за классность - для водителей 2-го класса - в размере 10 %, для водителей 1 класса - 25 % тарифной ставки за все время работы в качестве водителя (*Положение о присвоении классности водителям (Приложение №___)* и *Положение о начислении надбавки за классность водителям (Приложение №___)* утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом);
- надбавка за условия и интенсивность труда водителям, кондукторам и рабочим, занятым ремонтом подвижного состава, на предприятиях городского наземного пассажирского транспорта - в размере 24% тарифной ставки (оклада).

4.10ат. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника: о начале простоя работник сообщает своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя в порядке, предусмотренном в Приложении №__.

(Профкому необходимо инициировать утверждение порядка подачи заявления о простое, учитывающего специфику деятельности конкретного предприятия).

4.11ат. Оплата работы водителей автомобилей на ремонте подвижного состава вследствие производственной необходимости производится из расчета среднего заработка водителя (см. ст.72.2 ТК РФ).

4.12ат. Работникам, переведенным в установленном порядке на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение _____ месяцев в размере разницы в заработках (расширение ст.182 ТК РФ).

4.13ат. Работникам, направленным работодателем на обучение по очной форме (переквалификацию), а также повышающим свой профессиональный уровень, за весь период обучения сохраняется средний заработок. Перечень работников - Приложение №___;

4.14ат. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками (См. ст. 168.1 Трудового кодекса РФ):

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

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

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Положение о порядке и конкретных размерах 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, перечень должностей (профессий) этих работников приведены в приложении № ____.

4.15ат. Работникам организаций выплачиваются надбавки: при направлении работников для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ; за подвижной и разъездной характер работы; за постоянную работу в пути; За работу в полевых условиях, за работу вахтовым методом.

Конкретные размеры надбавок в процентах к действующим тарифным ставкам (окладам) определяются в коллективных договорах, но не ниже следующих размеров:

4.15.1ат. Рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивается за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавка к заработной плате в размере 50 процентов тарифной ставки, должностного оклада;

4.15.2ат. Надбавка за подвижной характер работы начисляется в процентах к тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области – 40 процентов, в других районах страны – 30 процентов.

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, выплачивается надбавка в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц – до 15 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

4.15.3ат. 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 предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается

работникам взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы из расчета 75 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада;

В случае невозможности предоставления жилого помещения по месту работы, расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами.

При отсутствии подтверждающих документов по найму жилого помещения расходы возмещаются в размере _____ рублей.

4.15.4ат. Оплачиваются при суммированном учете рабочего времени и вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгулы) за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте из расчета тарифной ставки (оклада) работника.

4.15.5ат. Применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работников в соответствии с законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Коэффициенты начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.16ат. Оплата водителям подготовительно-заключительного времени (ПЗВ), а также времени на прохождение предрейсового медицинского осмотра производится из расчета тарифной ставки работника (*Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004г. № 15, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утв. Приказом Минтранса России от 18 октября 2005г. № 127*).

4.17ат. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику, обязанному проходить такое обследование, сохраняется средний заработок.

Если прохождение медосмотра связано с проездом в другую местность, работнику компенсируются расходы, связанные с проездом, наймом жилья и суточные в размерах, предусмотренных при служебных командировках.

Услуги медицинских учреждений по обязательному осмотру работников оплачиваются за счет работодателя (ст.213 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения РФ от 10.12.1996г. № 405).

4.18ат. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категорий специалистам и служащим производится Квалификационной комиссией предприятия с участием представителей профкома в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998г. № 37 с последующими дополнениями, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992г. № 31 с дополнениями и изменениями, внесенными последующими постановлениями Минтруда России, и в соответствии с требованиями «Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих», Постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004г. № 9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями).

В состав создаваемых квалификационных комиссий включаются представители профкома.

Введение профессиональных стандартов не является самостоятельным основанием для снижения квалификационного уровня и заработной платы работников.

Присвоение квалификационных разрядов и тарификация работ осуществляется в соответствии с Положением (Приложение №___), утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

(При работе на регулярных пассажирских маршрутах в городах с численностью населения до 1 млн. человек разряд оплаты труда водителя повышается на один разряд, а в городах с численностью населения свыше 1 млн. человек - на два разряда.

Разряды оплаты труда водителей трамваев и троллейбусов повышаются в зависимости от габаритной длины подвижного состава в соответствии с приложением №2 к ФОС АТ (см. п.3.8. ФОС АТ).

При принятии решения Работодателем о внедрении принятых профессиональных стандартов приказом организации утверждается план-график, в котором содержатся:

- Определение профессиональных стандартов, планируемых к использованию в организации;
- Перечень должностей/профессий в организации, по которым планируется внедрение профстандартов;
- Расчёт численности работников, для которых необходима профессиональная подготовка и / или профессиональное образование;
- Разработка и реализация плана профессиональной подготовки и / или профессионального образования работников с учётом положений профессиональных стандартов и исходя из финансовых возможностей организации.

Когда работа по определенным должностям, специальностям или профессиям связана с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то наименование этих должностей специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны обязательно соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках ЕТКС или соответствующим положениям профессиональных стандартов (см. ст.57 ТК РФ).

4.19ат. Пересмотр и введение новых экономически обоснованных норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом после внедрения новой техники и технологии, реализации организационно-технических мероприятий, улучшения материально-технического снабжения, условий труда (см. ст.160 ТК РФ).

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (см. ст.160 ТК РФ).

4.20ат. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца до их введения (см. ст.162 ТК РФ).

4.21ат. Молодым рабочим (до 18 лет) основных профессий, окончившим учебные заведения начального профессионального образования или прошедшим индивидуальное обучение на производстве, нормы выработки устанавливаются на _____% ниже на срок до _____ месяцев по согласованию с профсоюзным комитетом (Расширение ст.270 ТК РФ).

4.22ат. Работникам, участвующим в законной забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора из-за нарушений работодателем условий коллективного договора (отраслевого соглашения), за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) производятся компенсационные выплаты в размере тарифной ставки работника. За ним сохраняются место работы и должность (см. ст.414 ТК РФ).

Применение работодателем локаута и (или) заемного труда во время процедуры коллективного трудового спора запрещается.

4.23ат. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, заработная плата сохраняется в размерах, не ниже установленных законодательством, как за простой не по вине работника: 2/3 средней заработной платы или 100% тарифной ставки (оклада) работника (см. ст.ст.157, 414 ТК РФ, Разъяснение Минтруда России от 09 июня 1994г. № 1014-КЗ).

4.24ат. Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам, установленные настоящим коллективным договором в конкретной сумме, индексируются в соответствии с ростом тарифной ставки рабочего 1 разряда (п.4.1. настоящего коллективного договора).

4.25ат. Исчисление среднего заработка работника при начислении ему оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится исходя из среднемесячного заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в редакции постановления Правительства РФ от 11 ноября 2009г. № 916).

4.26ат. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положениями, согласованными с профсоюзным комитетом предприятия (см. ст. 191 ТК РФ):

- текущее премирование по результатам работы за месяц (квартал);
- премирование по результатам работы за год;
- премирование за выполнение задания;
- премирование в связи с праздниками (в т.ч. профессиональными);
- другие виды премирования (например, за сокращение дебиторской задолженности и т.п. (см. ст. 144 ТК РФ).

4.27ат. Работодатель обязуется не допускать уменьшения заработной платы работников в связи с нерабочими праздничными днями и производить работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере не менее двух третей тарифной ставки работника, исходя из дневной нормальной продолжительности рабочего времени 8 часов; конкретный размер и порядок выплат определяется коллективным договором (ст. 1 п. 2. Федерального закона «О внесении изменений в статью 112 Трудового кодекса РФ» №201-ФЗ от 29 декабря 2004г.).

4.28ат. Работодатель обязуется оплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 федерального закона от 08 декабря 2010г. № 343-ФЗ (в редакции от 25 февраля 2011г.) «О внесении изменений в федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

4.29ат. Стороны договорились:

- в условиях трудовых договоров, заключаемых с руководителями организаций, при установлении заработной платы руководителю организации, включать положения о кратности ее размеру среднемесячной заработной платы работников организации в целом;
- выплата заработной платы руководителю производится одновременно с выплатой заработной платы работникам организации в сроки, указанные в п. 4.5.

4.30ат. Работодатель обеспечивает долю тарифа (оклада) с учетом гарантированных выплат в среднемесячной заработной плате на уровне не менее 60 процентов.

4.31ат. В соответствии с Перечнем сезонных работ, утвержденным в ФОС АТ на период 2014-2019 годов, сезонными работами считаются:

- перевозка пассажиров в курортной местности в летне-осенний период;
- перевозка пассажиров в зоны отдыха, в дачные поселки, к садоводческим товариществам (май-октябрь).

ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА

4.1дх. Тарифная ставка дорожного рабочего 1-го разряда, устанавливается на _____ (дата) 20__ года в размере _____ руб. в месяц (устанавливается в размере, не ниже определенного Федеральным отраслевым соглашением по дорожному хозяйству на соответствующий

период.).

С 01 января 2017 года в соответствии с ФОС ДХ на 2014-2019 годы базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда в организациях дорожного хозяйства 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.

(В организациях, где повышение размера тарифной ставки рабочих I разряда требует осуществления необходимых организационных мероприятий, допускается поэтапное введение размера тарифной ставки рабочих I разряда. Этапы (сроки) введения минимальных гарантий устанавливаются в коллективных договорах предприятий. Общая продолжительность этапов не может превышать 1 года.

Пересмотр (увеличение) размера минимальной тарифной ставки рабочих I разряда осуществляется не реже 1 раза в год, как правило, с 1 января каждого года.

При достижении в течение года индекса потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики в размере 110 процентов и более, стороны региональных отраслевых соглашений (а при их отсутствии – работодатели) рассматривают вопрос о внеочередной индексации размеров минимальных гарантий по оплате труда в меру роста потребительских цен (изменения прожиточного минимума).

Указанный в первом абзаце настоящего пункта размер базовой (минимальной) тарифной ставки служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников. Тарифная сетка по оплате труда работников и соответствующие тарифные коэффициенты устанавливаются организацией самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах.

Конкретные размеры минимальных тарифных ставок (окладов) устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации, но не ниже чем предусмотрено в первом абзаце настоящего пункта.

Примерная тарифная сетка по оплате труда работников приведена в приложении №1 к ФОС ДХ. В федеральных государственных унитарных предприятиях дорожного хозяйства приведенная в приложении №1 тарифная сетка по оплате труда работников обязательна для применения при определении конкретных размеров тарифных ставок (окладов) работников.

В дорожных организациях, расположенных в субъектах Российской Федерации, имеющих районирование по климатическим зонам, рекомендуется в региональных отраслевых соглашениях предусматривать дифференцированное установление минимальных размеров тарифной ставки рабочих I разряда с учетом прожиточного минимума каждого района.

(В зависимости от наличия в организации средств, индексирование

ставок (окладов) работников, начиная со второго разряда и выше, может производиться в других размерах по решению администрации и профсоюзного комитета. При этом изменяется установленная тарифная сетка по оплате труда работников).

Тарифные ставки и оклады работников других категорий устанавливаются по согласованию с профсоюзным комитетом на основе тарифных коэффициентов тарифной сетки оплаты труда работников (Приложение №__).

(Примерная тарифная сетка по оплате труда работников приведена в приложении № 1. В федеральных государственных унитарных предприятиях дорожного хозяйства приведенная в приложении № 1 тарифная сетка по оплате труда работников обязательна для применения при определении конкретных размеров тарифных ставок (окладов) работников).

4.2дх. Работодатель принимает меры, направленные на достижение среднемесячной заработной платы в организации в размере не менее четырехкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в _____ (республике, крае, области).

4.3дх. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с согласованными с профсоюзным комитетом Положениями об оплате труда (Приложения №__) (ст.ХІ ФОС ДХ, ст.8 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») с учетом установленного п.4.1 размера тарифных ставок (окладов).

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 тарифной системы оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

4.4дх. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (см. ст.150 ТК РФ).

4.5дх. Выплата заработной платы работникам производится ____ числа и ____ числа каждого месяца, в месте выполнения работы в рабочее время, либо перечисляется на указанный работником счет в банке за счет средств работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда в размере, не превышающем 20 процентов от общей суммы заработной платы, может производиться в неденежной форме в удобном для работника месте (см. ст. 131, 136 ТК РФ).

(Перечень товаров (услуг), которыми может (не может) производиться оплата труда в неденежной форме, согласовывается с профсоюзным комитетом (при необходимости утверждается положение) (Приложение № ____).

Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, информации о начисленных (уплаченных) работодателем страховых взносах во внебюджетные фонды, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (см. ст. 136 ТК РФ).

4.6дх. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

(Профсоюзному комитету необходимо разработать механизм извещения работником работодателя о приостановке работы, учитывающий специфику деятельности конкретного предприятия).

Время приостановки работы, вызванного несвоевременной выплатой заработной платы, работодатель оплачивает работнику, как простой по вине работодателя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

Во время приостановки работы работник вправе находиться вне рабочего места. Работник обязан приступить к исполнению им трудовых обязанностей со дня, следующего рабочего дня после письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, они выплачиваются с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере ____% (но не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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 (см. ст.142, 236 ТК РФ).

(Профсоюзный комитет инициирует принятие работодателем локального нормативного правового акта (приказа, распоряжения) на предприятии, реализующего обязанность работодателя уплаты процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы).

4.7дх. Оплата за все время сверхурочной работы, а также работа в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере (см. ст.ст.152, 153 ТК РФ).

4.8дх. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда производится в повышенном размере в соответствии с Положением (Приложение №___).

Повышенная заработная плата устанавливается по действующим результатам аттестации рабочих мест или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ). Начисление повышенной заработной платы производится за фактически отработанное работником на этих работах время (см. ст. 147 ТК РФ).

4.9дх. Работникам в соответствии с Положением (положениями), утвержденным работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом, (Приложение №___) выплачиваются следующие доплаты и надбавки:

- доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных;
- надбавка (вознаграждение) за выслугу лет (Приложение №___);
- надбавка за выполнение работ вахтовым методом, в полевых условиях;
- доплата за работу на устаревшем подвижном составе;
- надбавка за отсутствие нарушений ПДД;
- надбавка за высокую квалификацию (Приложение №___);
- надбавка за высокие достижения в труде (Приложение №___);
- надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Приложение №___);
- надбавка за выполнение особо важной работы на срок ее проведения (Приложение №___);
- надбавка за работу в многосменном режиме (Приложение №___);
- доплата за руководство бригадой, звеном (Приложение №___);
- доплата на период освоения новых трудовых норм, за работу по освоению новой продукции, нового оборудования (Приложение №___);
- персональные надбавки;
- другие – характерные для конкретных предприятий.

Устанавливаются следующие размеры доплат и надбавок:

- доплата за работу в ночное время (с 22 час. до 6 час.) в размере не менее 40% часовой тарифной ставки (см. ст.96 ТК РФ, ФОС по АТ, ДХ);
- доплата за работу в вечернее время (с 18 час. до 22 час.) в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада);

(При введении в организации многосменного режима труда, доплаты работникам составляют: 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час

работы в вечернюю смену, 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену. Ночной считается смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (ночное время – с 22 час. до 6 час.).

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в размерах, установленных соглашением между работодателем и работником, но не менее _____ % тарифной ставки (оклада) работника (см. ст. ст. 60-2, 151 ТК РФ);

- доплата за ненормированный рабочий день водителям транспортных средств – в размере _____ (25%) тарифной ставки;

- надбавка за классность - для водителей 2-го класса - в размере 10 %, для водителей 1 класса - 25 % тарифной ставки за все время работы в качестве водителя (*Положение о присвоении классности водителям (Приложение № _____) и Положение о начислении надбавки за классность водителям (Приложение № _____) утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом*);

4.10дх. Оплата времени простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; о начале простоя работник сообщает своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя в порядке, предусмотренном в Приложении № ____.

(Профсоюзному комитету необходимо инициировать утверждение порядка подачи заявления о простое, учитывающего специфику деятельности конкретного предприятия).

4.11дх. Оплата работы водителей автомобилей, машинистов на ремонте подвижного состава, дорожной техники вследствие производственной необходимости производится из расчета среднего заработка (см. ст. 74 ТК РФ).

4.12дх. Работникам, переведенным в установленном порядке на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение _____ месяцев в размере разницы в заработках (расширение ст. 182 ТК РФ).

4.13дх. Работникам, направленным работодателем на обучение по очной форме (переквалификацию), а также повышающим свой профессиональный уровень, за весь период обучения сохраняется средний заработок.

4.14дх. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками (Статья 168.1 Трудового кодекса РФ, введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ):

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места

постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Положение о порядке и конкретных размерах 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, перечень должностей (профессий) этих работников приведены в приложении № ____.

4.15дх. Работникам организаций выплачиваются надбавки: 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.

Конкретные размеры надбавок в процентах к действующим тарифным ставкам (окладам) определяются в коллективных договорах, но не ниже следующих размеров:

4.15.1дх. Рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачиваются за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавку к заработной плате в размере 50 процентов тарифной ставки, должностного оклада;

4.15.2дх. Надбавка за подвижной характер работы начисляется в процентах к тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области – 40 процентов, в других районах страны – 30 процентов.

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, выплачивается надбавка в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц – до 15 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

В дорожных организациях за разъездной характер работы выплачивается надбавка в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, 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, и до 15 процентов – если время проезда составляет не менее двух часов;

4.15.3дх. 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 предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается работникам взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы из расчета 75 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада;

В случае невозможности предоставления жилого помещения расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами.

4.15.4дх. При отсутствии подтверждающих документов по найму жилого помещения расходы возмещаются по норме расходов по найму жилого помещения, установленной при командировках;

4.15.5дх. Оплачиваются при суммированном учете рабочего времени и вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгулы) за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте из расчета тарифной ставки (оклада).

4.15.6дх. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится с применением коэффициентов. Коэффициенты начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.16дх. 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.

4.17дх. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику, обязанному проходить такое обследование, сохраняется средний заработок.

Если прохождение медосмотра связано с проездом в другую местность, работнику компенсируются расходы, связанные с проездом, наймом жилья и суточные в размерах, не менее, чем это предусмотрено при служебных командировках.

Услуги медицинских учреждений по обязательному осмотру работников оплачиваются за счет работодателя (ст.213 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения РФ от 10.12.1996г. № 405).

4.18дх. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим, категорий специалистам и служащим производится Квалификационной комиссией предприятия с участием представителя профкома в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998г. № 37, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992г. № 31 и в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Присвоение квалификационных разрядов (квалификационных уровней) и тарификация работ осуществляется в соответствии с Положением (Приложение № ____).

(Когда с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление государственных льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей

специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны обязательно соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов) (см. ст.57 ТК РФ).

При принятии решения Работодателем о внедрении принятых профессиональных стандартов приказом организации утверждается план-график, в котором содержатся:

- Определение профессиональных стандартов, планируемых к использованию в организации;
- Перечень должностей/профессий в организации, по которым планируется внедрение профстандартов;
- Расчёт численности работников, для которых необходима профессиональная подготовка и / или профессиональное образование;
- Разработка и реализация плана профессиональной подготовки и / или профессионального образования работников с учётом положений профессиональных стандартов и исходя из финансовых возможностей организации.

Применение требований профессиональных стандартов осуществляется к работникам, впервые принимаемым на работу или повышающим квалификацию до уровня, предусмотренного профессиональными стандартами.

В состав создаваемых квалификационных комиссий обязательно включаются представители профкома.

Введение профессиональных стандартов не является самостоятельным основанием для снижения квалификационного уровня и (или) заработной платы работников.

4.19дх. Пересмотр и введение новых экономически обоснованных норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом после внедрения новой техники и технологии, реализации организационно-технических мероприятий, улучшения материально-технического снабжения, условий труда (см. ст.160 ТК РФ).

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (см. ст.160 ТК РФ).

4.20дх. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца до их введения (см. ст.162 ТК РФ).

4.21дх. Молодым рабочим (до 18 лет) основных профессий, окончившим учебные заведения начального профессионального образования или прошедшим индивидуальное обучение на производстве, а также инвалидам и беременным женщинам нормы выработки устанавливаются на _____% ниже на срок до _____ месяцев по согласованию с профсоюзным комитетом (Расширение ст.270 ТК РФ).

4.22дх. Работникам, участвующим в законной забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора из-за нарушений работодателем условий коллективного договора (отраслевого соглашения), за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) производятся компенсационные выплаты в размере тарифной ставки работника и сохраняется место работы и должность (см. ст.414 ТК РФ).

4.23дх. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, заработная плата сохраняется в размерах не ниже установленных законодательством, Федеральным отраслевым соглашением как за простой не по вине работника (см. ст.414 ТК РФ, Разъяснение Минтруда России от 09 июня 1994г. №1014-КЗ, не менее 2/3 среднего заработка, или 100% тарифной ставки работника – см. ст.157 ТК РФ, ФОС ДХ).

4.24дх. Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам, установленные настоящим коллективным договором в конкретной сумме, индексируются в соответствии с индексом роста тарифной ставки рабочего 1 разряда (п.4.1. настоящего Примерного коллективного договора).

4.25дх. Исчисление среднего заработка работника при начислении ему оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится исходя из среднемесячного заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями от 11 ноября 2009г. и 25 марта 2013г.).

4.26дх. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положениями, согласованными с профсоюзным комитетом предприятия (см. ст. 191 ТК РФ):

- текущее премирование по результатам работы за месяц (квартал);
- премирование по результатам работы за год;
- премирование за выполнение задания;
- премирование в связи с праздниками (в т.ч. профессиональными);
- другие виды премирования (например, за сокращение дебиторской задолженности и т.п. (см. ст. 144 ТК РФ).

4.27дх. Работодатель обязуется не допускать уменьшения заработной платы работников в связи с нерабочими праздничными днями и производить сельщикам за нерабочие праздничные дни оплату, рассчитанную исходя из среднедневной заработной платы за предшествующие три месяца (ст. 1 п. 2. Федерального закона «О внесении изменений в статью 112 Трудового кодекса РФ» №201-ФЗ от 29 декабря 2004г.).

4.28дх. Работодатель обязуется оплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 федерального закона от 08 декабря 2010г. №343-ФЗ (в редакции от 25 февраля 2011г.) «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

4.29дх. Работодатель обеспечивает долю тарифа (оклада) с учётом гарантированных выплат в заработной плате на уровне не менее 60 процентов.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРИ РЕОРГАНИЗАЦИИ, ПРИВАТИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНОЙ ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ, А ТАКЖЕ ЕГО НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ)

(раздел вводится в коллективные договоры предприятий, терпящих финансовые затруднения, находящихся на грани несостоятельности, подлежащих реорганизации или приватизации)

5.1. С целью смягчения социальных последствий несостоятельности (банкротства), в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», другими нормативными актами работодатель и профсоюзный комитет будут осуществлять меры по:

- контролю за соблюдением порядка приоритетности при распределении имущества (конкурсной массы) предприятия;
- созданию новых рабочих мест;
- информированию работников о потребности в кадрах в данном регионе;
- организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

5.2. В предвидении несостоятельности (банкротства) предприятия руководитель предприятия незамедлительно извещает об этом профсоюзный комитет предприятия, предоставляет по просьбе профсоюзного комитета информацию о финансовом состоянии организации и принимает действенные меры по улучшению положения. При этом стабилизация экономического положения предприятия не может производиться за счет снижения заработной платы работников.

5.3. При наличии признаков неплатежеспособности предприятия:

Вариант 1. Руководитель предприятия совместно с профсоюзным комитетом организуют общее собрание работников, на котором определяется представитель работников для участия в арбитражном процессе;

Вариант 2. Профсоюзный комитет предприятия определяет представителя работников для участия в арбитражном процессе;

5.4. Увольнение работников, связанное с банкротством, не может осуществляться без предварительного уведомления не менее чем за три месяца

профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. При этом работодатель будет способствовать трудоустройству высвобождаемых работников.

5.5. Условия коллективного договора сохраняют свое действие на время проведения внешнего управления, санации, конкурсного производства.

5.6. Профсоюзный комитет предприятия в интересах трудового коллектива участвует в осуществлении контроля за проведением санации, других процедур реорганизации и ликвидации предприятия.

5.7. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21 декабря 2001г. №178-ФЗ, другими нормативными и законодательными актами.

5.8. При продаже государственного или муниципального имущества на конкурсе стороны настоящего коллективного договора принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение не менее 70% рабочих мест;
- переподготовку и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности унитарного предприятия и назначения объектов социально-культурного, коммунально-бытового или транспортного обслуживания населения;

5.9. Открытые акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, 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.

5.10. По истечении трех месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью, созданных в процессе приватизации имущественного комплекса унитарного предприятия, их работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет), исполнительный орган открытого акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью могут предложить заключить новый коллективный договор или продлить на срок до трех лет действие прежнего договора (*часть 1, 2 статьи 17 Федерального закона от 21 декабря 2001г. №178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» в редакции Федерального закона от 11 июля 2011г. №201-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О приватизации государственного и муниципального имущества»*).

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 законодательством Российской Федерации о труде.

5.11. При изменении подведомственности (подчиненности), смене собственника имущества организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения

с согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ), за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, с которыми новый собственник вправе расторгнуть трудовой договор не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников с учетом требований законодательства и настоящего коллективного договора (не противоречит ст.81 ТК РФ). При смене собственника имущества организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента государственной регистрации перехода права собственности.

5.12. В случае реорганизации организации (предприятия), повлекшей за собой реорганизацию профсоюзной организации, сокращение числа освобожденных профсоюзных работников, правопреемник организации (предприятия) предоставляет таким работникам прежнюю работу, а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) либо обеспечивает их обучение или переквалификацию с последующим трудоустройством.

6. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ КАДРОВ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, предоставляющей каждому работнику возможность повысить квалификацию по своей специальности, освоить новую (смежную) профессию.

6.1.2. Разработать программу подготовки персонала на производстве, предусматривающую укрепление учебно-материальной базы предприятия, кадровое и методическое обеспечение внутрипроизводственного обучения, необходимые меры по развитию подготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов (см. ст.196-197 ТК РФ). План повышения квалификации и подготовки кадров является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № ____). На реализацию данного Плана работодатель направляет средства в размере _____ тыс. руб. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска (см. ст.173-177 ТК РФ).

Стороны коллективного договора признают, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем раз в пять лет.

Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам образовательного учреждения, гарантируется приоритет в

переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда, при наличии в организации вакансий.

6.1.3. В случае неизбежности массового сокращения (свыше 10%) численности работников работодатель, не менее чем за 3 месяца, представляет в профсоюзный комитет в письменной форме проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (см. пункт 3 статьи 21, ст.25 Закона о занятости населения в РФ в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996г. №36-ФЗ, разд.8 ФОС по АТ и ДХ, ст.82 ТК РФ).

6.1.4. Принятие решения о ликвидации структурных подразделений, полной или частичной приостановке производства, осуществлении других мероприятий, способных повлечь за собой сокращение рабочих мест, допускается только с согласия профсоюзного комитета (Расширение ст.82 ТК РФ).

6.1.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, в целях сохранения рабочих мест по согласованию с профсоюзным комитетом вводится режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО, ГОРОДСКОГО НАЗЕМНОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

При необходимости введения на предприятиях режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объемов работ, решения о введении таких режимов и условиях их введения принимаются по согласованию с профкомом. (ФОС АТ, п. 8.1.).

ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА

При необходимости введения на предприятиях режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объёмов работ, решения 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, причём занятость работника должна составлять не менее 2/3 баланса рабочего времени на учётный период. (ФОС ДХ, п. 8.3.).

6.1.6. Заявки на получение квоты на привлечение иностранных граждан на работу подавать по согласованию с профсоюзным комитетом организации (*имея в виду приоритетное предоставление рабочих мест трудящимся, имеющим российское гражданство*).

6.1.7. В целях сохранения эффективной занятости работников и создания резерва трудовых ресурсов в условиях падения объемов производства открывать на предприятии отделение (цех, участок, самостоятельное предприятие) для организации работ (услуг) по _____ (предоставлению дополнительных услуг населению в перевозках, по ремонту автомобилей, бытовой техники, предметов домашнего обихода, обустройству садово-огородных и дачных участков, по оказанию различных услуг фермерам, пошивочные мастерские и другие). При этом на организуемых производствах должны быть трудоустроены с их согласия *все (не менее 75%, др.)* высвобождаемые работники предприятия.

6.1.8. Рассмотреть вопрос о выполнении предприятием некоторых видов работ, производящихся смежными организациями: _____.

6.1.9. Для пополнения штата работников и обеспечения занятости заключить договор с региональным органом службы занятости по вопросам информации о рабочих местах, организации обучения, профориентации рабочих.

6.1.10. Заключать с работниками, с их согласия, договор о повышении квалификации, переобучении (ученический договор) без отрыва от производства в пределах установленной продолжительности рабочего времени (см. ст.197 ТК РФ).

6.1.11. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за 3 месяца (ФОС АТ, ДХ, Расширение ст.82 ТК РФ).

6.1.12. Увольнение работников по инициативе работодателя по основаниям статьи 81 ТК РФ (кроме пунктов 1, 3, 4, подпунктов б) и г) пункта 6, пунктов 7, 9, 10, 11, 12, 13 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ФОС АТ, ДХ, Расширение ст.82 ТК РФ, Федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» п.4, ст.12).

Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета организации также в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - 1) прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - 2) разглашения государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей.

6.1.13. Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, за исключением случая ликвидации организации.

6.1.14. Не допускается увольнение по инициативе работодателя (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ):

- работников, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей или одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающих ребенка инвалида до 18 лет (см. ст. 261 ТК РФ);
- несовершеннолетних.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет договорились о том, что:

6.2.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагается любая имеющаяся работа на предприятии и его обособленных структурных подразделениях, в т.ч. и расположенных в другой местности, и обеспечивается обучение, переквалификация за счет средств предприятия с сохранением среднего заработка на время обучения их новым профессиям.

6.2.2. При расширении производства обеспечивается приоритет в приеме на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата), и добросовестно работавших в ней.

6.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам войн и боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матерей (Расширение ст. 179 ТК РФ).

(Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации).

6.2.4. Не допускается без трудоустройства увольнение работников предпенсионного возраста (за 3 года до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников (соответствует положениям ФОС АТ, ДХ).

6.2.5. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляется один свободный от работы

оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

6.2.6. На предприятии разрабатывается и реализуется социальный план, предусматривающий сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы.

6.3. Работодатель берет на себя обязанность по отношению к сокращенным работникам до момента их трудоустройства, но не более _____ месяцев со дня постановки на учет в качестве безработного:

6.3.1. Членам семьи высвобожденного работника ежемесячно оказывать материальную помощь в размере не менее 50% минимальной оплаты труда в Российской Федерации на каждого иждивенца;

6.3.2. Ежемесячно выплачивать компенсацию в размере не менее _____ (25%) среднего заработка сверх назначенного государственного пособия;

6.3.3. Предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере _____% стоимости (_____ рублей в месяц);

6.3.4. Возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере _____ рублей в месяц;

6.3.5. Оплачивать услуги учреждений здравоохранения в размере _____% их стоимости;

6.3.6. Дотировать расходы на питание в столовой предприятия в размере _____% стоимости питания (в сумме _____ рублей в месяц).

6.3.7. Сохранять за сокращенными работниками право на покупку товаров в торговых точках, работающих на территории предприятия.

6.4. Работникам, увольняемым из организаций, от индивидуального предпринимателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, в соответствии с настоящим коллективным договором гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками, работающими в организации. (Закон РФ о занятости населения в РФ от 19 апреля 1991г. № 1032-1 в редакции от 11 июля 2011г. № 205-ФЗ).

7. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА И ОТПУСКОВ

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (см. ст.91 ТК РФ).

Режим рабочего времени в организации устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение №____), графикам работы, согласованным с профсоюзным комитетом при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период. При этом норма рабочего времени на определенный период исчисляется по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы

(смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов, в предпраздничные дни - 7 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, полученное в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней (ст.100 ТК РФ, Комментарий к производственному календарю на 2014 год, разработан Советником Российской Федерации 1 класса Ревизоровой Л.А.).

7.2. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день, согласовывается с профсоюзным комитетом (Приложение №__) (см. ст.101 ТК РФ).

(Ненормированный рабочий день может устанавливаться водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях (Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей)).

7.3. Рабочее время и время отдыха водителей регулируется Положением, утверждаемым руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с Приказом Минтранса России от 20 августа 2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» с последующими изменениями, Приказом Минтранса России от 18 октября 2005г. № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» (Приложение №__).

7.3.1. Подготовительно-заключительное время устанавливается для водителей в размере ____ (18) мин. в смену и включает в себя следующие работы: _____.

7.3.2. Время на прохождение предрейсового медосмотра устанавливается __ (5) мин. в смену (определяется в зависимости от местных условий).

7.3.3. В случае перевозок на большие расстояния и на отдельных видах перевозок, где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка организации, вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период _____ (месяц, квартал) с соблюдением за данный период установленного законодательством нормального числа рабочих часов (см. ст.104 ТК РФ).

(При суммированном учете рабочего времени для водителей автобусов, работающих на регулярных городских и пригородных пассажирских маршрутах, может вводиться суммированный учет времени управления автомобилем.

В соответствии с положениями об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, трамвая троллейбуса утвержденными приказами Минтранса России от 20 августа 2004г. № 15 и от 18 октября 2005г. № 127 в тех случаях, когда по условиям производства

(работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. На перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев).

Список работников (должностей) с суммированным учетом рабочего времени прилагается (Приложение №__).

7.3.4. Привлечение к работе в сверхурочное время и в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника допускается **только** в случаях, предусмотренных законодательством. В других случаях привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и только с письменного согласия работника (см. ст.ст.99, 113, 329 ТК РФ).

7.4. В непрерывных производствах *(дать перечень производств)*, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

Графики сменности утверждаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение №__). Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещена. (ст.103 ТК РФ).

7.5. Для работников, работающих вахтовым методом, устанавливаются следующие условия _____ (особенности труда лиц, работающих вахтовым методом установлены в Главе 47 ТК РФ).

7.6. Стороны договорились, что на предприятии:

7.6.1. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом, с письменного согласия работников и не чаще 1 раза в месяц;

7.6.2. Применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (см. ст.92 ТК РФ):

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет _____ часов;
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность

_____ часов;

- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам действующей аттестации или специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда _____ часов;
- для учащейся молодежи _____ часов.

7.6.3. Устанавливается гибкий (скользящий) график работы для следующих категорий работников: _____ (Приложение №__)

7.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (см. ст.120 ТК РФ).

7.7.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (см. ст.115 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (помимо указанных в действующем законодательстве), следующие периоды времени _____ (см. ст.121 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (см. ст.123 ТК РФ).

7.7.2. Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются работникам в соответствии с перечнем профессий (должностей) (Приложение №__), (см. ст.117 ТК РФ).

7.7.3. Дополнительные отпуска за выслугу лет предоставляются в соответствии с Положением (Приложение №__).

7.7.4. Дополнительные отпуска работникам за ненормированный рабочий день предоставляются в соответствии с перечнем профессий (должностей) - (Приложение №__) (см. ст.119 ТК РФ).

7.7.5. Дополнительные отпуска работникам, получающим образование, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению предприятия, предоставляются в соответствии со ст.173, 174, 176, 177 ТК РФ).

7.7.6. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или

использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (см. ст.263 ТК РФ)

7.7.7. Также дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

- ветеранам труда, проработавшим на предприятии более _____ лет продолжительностью _____ дней;
- работающим пенсионерам _____ дней;
- работающим в многосменном режиме _____ дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте _____ лет _____ дней.

7.8. Работникам предприятия предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка следующей продолжительности при:

- заключении брака _____ дней;
- рождении ребенка _____ дня;
- праздновании юбилея свадьбы _____ дня;
- смерти близких родственников _____ дня;
- переезде на новую квартиру _____ дня;

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

7.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ). Кроме работников, имеющих право на отпуск без сохранения заработной платы, указанных в ст.128 ТК РФ, по письменному заявлению работника и с согласия руководителя все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более _____ дней (недель) в году.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников является ее обязанностью (ст.212 ТК РФ). Стороны обязуются прилагать максимальные совместные усилия в достижении этой цели, и заключают соответствующее соглашение по охране труда (Приложение №___) (см. ст.ст.41, 45 ТК РФ). Для реализации соглашения по охране труда на предприятии образуется фонд охраны труда предприятия в размере _____ тыс. руб. (см. ст.226 ТК РФ с учётом Федерального закона от 18 июля 2011г. № 238-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

8.1.2. Создает в организации, численность которой превышает 50 человек, в целях обеспечения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением службу охраны труда или вводит должность специалиста по

охране труда (см. ст.217 ТК РФ) и разрабатывает в организации Программу обеспечения безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

8.1.3. Обеспечивает с учетом отраслевой программы улучшения условий охраны труда, в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, строгое соблюдение законодательства об охране труда, уделяет особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, в т.ч. сигнальной одеждой с нанесенными на нее логотипами, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, а также организации надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006г. № 297 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики» в редакции Приказа Минтруда России от 12 февраля 2014г. № 96).

8.1.4. Обязуется:

- обеспечивать проведение в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Минтруда России от 24 января 2014г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, формы отчета комиссии по проведению специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» специальную оценку условий труда на рабочих местах, в том числе внеплановую специальную оценку условий труда *(в соответствии с федеральным законом № 426-ФЗ специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет; в случае если до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации)*;

- образовать комиссию по проведению специальной оценки условий труда; в состав комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 9 Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

- применять результаты проведения специальной оценки условий труда для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

- проводить внеплановую специальную оценку условий труда в случаях, определенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ, в том числе, при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций;

- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте под роспись в срок не

позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда, а работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Работник, выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке;

- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, чьи рабочие места признаны таковыми по действующим результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ (1 января 2014г.) при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

- финансировать мероприятия по переводу рабочих мест из классов вредных и опасных условий труда в классы оптимальных и допустимых.

8.1.5. Проводит своевременно и качественно обучение работающих требованиям безопасности, проверку их знаний по охране труда, а также предусмотренные законодательством виды инструктажей, а также стажировку на рабочем месте. Не допускает к выполнению работ лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте, и проверку знаний требований охраны труда. (ГОСТ 12.0.004-90, Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке

знаний требований охраны труда работников организаций», ст. 212 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечивает соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин, а также лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную.

Запрещается подъем и переноска женщинами тяжестей, превышающих установленные для них нормы. *(Предельная масса поднимаемого и перемещаемого груза при условии чередования с другой работой (до 2 раз в час), не должна превышать 10 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены масса груза не может превышать 7кг.) (постановление Совета Министров-Правительства РФ от 06 февраля 1993г. №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).*

Нормы предельно-допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет регламентируются постановлением Минтруда России от 07 апреля 1999г. № 7.

8.1.7. Обеспечивает проведение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров при выполнении работ, связанных с воздействием вредных (или) опасных производственных факторов (ст.ст. 69, 76, 212, 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в редакции приказа Минздрава России от 15 мая 2013г. № 296н).

8.1.8. Обеспечивает организацию проведения обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а так же работающих в условиях повышенной опасности (Постановление Совета Министров-Правительства РФ от 28 апреля 1993г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе, деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» (в редакции от 25 марта 2013г.).

8.1.9. Обеспечивает безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а так же применяемых в производстве сырья, материалов.

8.1.10. Информировывает работников об условиях труда и охране труда на

рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.11. Обеспечивает структурные подразделения предприятия нормативными документами по охране труда (правилами, постановлениями вышестоящих органов, инструкциями, рекомендациями, локальными нормативными актами).

8.1.12. Организует через службу охраны труда руководство работой методического кабинета по охране труда, подготовку информационных стендов, уголков по охране труда.

8.1.13. Проводит агитационную пропаганду по вопросам соблюдения правил охраны труда через стенную печать, местное радиовещание, витрины.

8.1.14. Организует проведение обследований структурных подразделений предприятия комиссией по охране труда с участием уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и подводит итоги обследования на «Дне охраны труда».

8.1.15. Рассматривает совместно с профсоюзным комитетом организации заявления, жалобы, письма работников, касающиеся нарушений правил охраны труда, норм раздела «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.16. Доводит до сведения работников информацию о действующих и вступивших в силу новых законах и иных нормативных правовых актах об охране труда.

8.1.17. Организует предрейсовое медицинское освидетельствование водителей автотранспортных средств.

8.2. В целях организации сотрудничества по охране труда работодателя и работников на предприятии создается на паритетной основе совместный комитет (комиссия) по охране труда (Состав комиссии Приложение №__). Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует обучение членов комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по вопросам охраны труда. Уполномоченным (доверенным) лицам по окончании обучения выдается удостоверение установленного образца (см. ст.218 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006г. № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» в редакции приказа Минтруда России от 12 февраля 2014г. № 96).

Членам комиссии по охране труда, а также уполномоченным профсоюза по охране труда предоставляется оплачиваемое время в размере _____ часов в день (неделю) для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда.

8.3. В целях организации общественного контроля за состоянием охраны труда профсоюзный комитет принимает практические меры по организации и осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда в организациях, избирает и организует деятельность уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с Положением о технической инспекции труда, утвержденным постановлением VIII Пленума ЦК профсоюза от 25 января 2016г. № 8/6.

8.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

осуществляются в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и постановления Минтруда России от 24 октября 2002г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве» с привлечением для работы в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве технических инспекторов труда Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства. *(Определение степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005г. № 160)*

8.5. Возмещение вреда работникам, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей, производится в соответствии с федеральным законом от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), ст.184 ТК РФ.

8.6. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. По письменным заявлениям работников выдача указанных продуктов может быть заменена на компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или иных равноценных пищевых продуктов. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с порядком и условиями, утвержденными Минздравсоцразвития России. (Постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2008г. № 168 (в ред. Постановления Правительства РФ от 28 июня 2012г.) «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»; Приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»; Приказ Минздравсоцразвития России от 19 апреля 2010г. № 245н «О внесении изменений в нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009г. № 45н»).

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (Приложение № __) (см. ст.222 ТК РФ).

8.7. Работодатель применяет результаты проведения специальной оценки условий труда для обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами (приказ Минтруда России от 9 декабря 2014г. № 997н, приказ Минздравсоцразвития России от 22 июня 2009г. № 357н, с учётом Правил по их обеспечению согласно приказу Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009г. № 290н, сигнальной специальной одеждой согласно приказу Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006г. № 297, от 3 октября 2008г. №543н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», от 22 июня 2009г. № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», от 01 июня 2009г. № 290н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 27 января 2010г. № 28н) «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», (приложения №№), а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

8.8. На работах, связанных с загрязнением или воздействием агрессивных водорастворимых, водонерастворимых и комбинированных веществ и негативным влиянием окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра), работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (см. ст.221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010г. № 1122н (в редакции от 07 февраля 2013г.) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Приложение №__).

8.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, работодатель обязан предоставлять перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников (ст. 109 ТК РФ, Методические рекомендации МР 2.2.7.2129-06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотопливаемых помещениях»,

утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006г.

8.10. Оптимальная температура воздуха на рабочем месте в теплый период года составляет $+25^{\circ}\text{C}$. Допустимое отклонение от оптимальной температуры без сокращения времени пребывания на рабочем месте составляет $2 - 3^{\circ}\text{C}$. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше допустимых величин должно сокращаться на 1 час с увеличением температуры на каждые полградуса. Предельное значение температуры, при которой допускается нахождение работников на рабочих местах, $+33^{\circ}\text{C}$. (СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», введены в действие Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996г. № 21).

9. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН

9.1. В целях сохранения на предприятии квалифицированных женских кадров в условиях временного сокращения (спада) производства работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;
- выделить __ рабочих мест в ____ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов;
- организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок (участки), специальный цех с соблюдением гигиенических требований, предъявляемых к таким участкам и цехам;
- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам с продолжительностью рабочей смены, превышающей 8 часов;
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- обеспечить необходимые достойные санитарно-гигиенические условия для женщин на территории предприятия и в местах проведения работ (на трассе).

9.2. Для обеспечения условий, позволяющих родителям несовершеннолетних детей (опекунам, попечителям) сочетать труд с

воспитанием детей, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- освободить женщин (одиноких родителей, опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их просьбе, от ночных смен;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин (одиноких родителей, опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;
- предоставлять по просьбе женщин (одиноких родителей, опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве до ____ (2-х) дней в месяц.

9.3. Применение труда женщин на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, указанных в приложении к постановлению Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 162, запрещено.

9.4. Работодатель обеспечивает 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.

9.5. Работодатель предоставляет женщинам другие льготы и компенсации согласно действующему законодательству и настоящему коллективному договору.

10. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1 Работодатель:

- гарантирует трудоустройство по специальности молодым специалистам, направляемым в отрасль по заявкам организаций, а также выпускникам учреждений профессионального начального образования;
- обеспечивает соблюдение квот рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;
- заключает договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов, развитие их материально-технической базы, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;
- предоставляет льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- устанавливает именные стипендии учащимся (студентам) учреждений профессионального образования в размере - _____ рублей;
- проводит конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой

специалист» и др.;

- оказывает единовременную материальную помощь молодым работникам, призываемым в армию, в размере _____ рублей;
- предоставляет материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы в размере _____ руб., (*вариант 1 – не менее 5 минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации, вариант 2 – не менее 5 размеров минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации*);
- предоставляет по возможности льготные ссуды и кредиты на приобретение или строительство жилья;
- предоставляет молодежному активу свободное от работы время (с сохранением среднего заработка) для обучения, участия в молодежных слетах и форумах, организуемых профсоюзом;
- оказывает помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размере - _____ рублей.

10.2. Профсоюзный комитет:

- создает молодежный совет (молодежную комиссию); в малочисленных организациях (численностью менее 50 чел.) может быть избрано уполномоченное лицо по делам молодежи;
- поощряет молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством и настоящим коллективным договором льгот и социальных гарантий молодежи.

11. СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Администрация обязуется:

11.1. Заключение договора с учреждениями здравоохранения по медобслуживанию трудящихся, проведению диспансеризации, медосмотров и т.д. на сумму _____ тыс. руб.

11.2. Выделить из средств предприятия _____ тыс. руб. на приобретение путевок на лечение и отдых работников и членов их семей. Работникам с вредными и тяжелыми условиями труда путевки на лечение предоставляются бесплатно.

11.3. Выделить _____ тыс. руб. на содержание здравпункта (медицинских учреждений).

11.4. Выделить средства в размере _____ тыс. руб. на приобретение медицинской аппаратуры, оборудование специальных кабинетов _____ (*в коллективном договоре оговорить каких*), медикаментов для оказания скорой и доврачебной помощи работникам на производстве.

11.5. Выплачивать работникам здравпункта (медсанчасти) вознаграждение в соответствии с положением (приложение №__).

11.6. Заключить договоры со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

11.7. Выплачивать в дополнение к государственным минимальным гарантиям разовое единовременное пособие семьям погибших и работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая на производстве в размере не менее годового заработка пострадавшего (варианты: квартального, полугодового).

11.8. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством. На предприятии создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на отдых и лечение трудящихся, в оздоровительные лагеря для детей работников, и др.

11.9. Обеспечить строительство (приобретение) жилья для работников в количестве ____ м².

Распределение жилой площади производить по совместному решению администрации и профсоюзного комитета согласно действующему законодательству. При этом преимущественное право на получение жилья имеют:

- участники Великой Отечественной Войны, проработавшие на предприятии не менее ____ лет;
- ветераны производства, проработавшие не менее ____ лет;
- ветераны производства, имеющие награды и проработавшие не менее __ лет;

(В коллективном договоре организации возможны другие приоритеты в очередности на жилье).

11.10. Обеспечить содержание детского оздоровительного лагеря и (или) детского сада с учетом потребностей трудового коллектива с выделением необходимых средств.

В случае отсутствия у предприятия собственных лечебно-оздоровительных учреждений обеспечить:

- компенсацию работникам стоимости путёвок в летние оздоровительные лагеря для детей работников предприятия в размере не менее 90% за счёт всех источников финансирования;

- обязательства работодателя организации, на балансе которой находятся оздоровительные учреждения, о взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам финансирования отдыха детей и подростков.

11.11. Обеспечить:

- содержание столовой;

- работающих в ночных сменах горячей пищей бесплатно;
- горячее питание для работающих на дорожных объектах в отдалении от населенных пунктов;
- водителей, занятых на междугородных (межобластных, межреспубликанских) сухим пайком или возмещать расходы на приобретение продуктов питания в дороге.

Каждому работнику, работающему по графику полного рабочего дня, выплачивать компенсацию стоимости питания на производстве из расчета ___ руб. в день. Эта сумма индексируется в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги.

11.12. Содействовать обеспечению нуждающихся членов коллектива земельными участками для садов и огородов, предусмотреть выдачу ссуд работникам на строительство дома, освоение садовых участков, выделение транспорта для доставки на садовые участки.

11.13. Выделить профсоюзному комитету:

- ___ % (не менее 0,15 %) от фонда оплаты труда (___ тыс.руб.) на культурно-массовую и физкультурную работу в трудовом коллективе;
- на приобретение новогодних подарков ___ тыс. руб.;
- на развитие спортивных кружков (секций) ___ тыс. рублей;
- на содержание комнат отдыха, спортсооружений, детских оздоровительных и дошкольных учреждений;
- на приобретение культ-, спортивного инвентаря, мебели и аппаратуры для художественной самодеятельности и другие нужды ___ тыс. рублей.

11.14. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

Обеспечить бесплатное содержание детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи, в детских дошкольных учреждениях.

11.15. Увеличить ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет на _____ руб.

11.16. Молодым специалистам, работникам отдельных категорий (*утвердить список*) возмещать расходы по найму жилых помещений, квартплате.

11.17. На предприятии могут быть созданы следующие фонды (создаются только необходимые на данном предприятии фонды. Может быть принято решение об участии в фондах, созданных другими организациями):

- для выдачи ссуд на строительство жилья, освоение садовых участков, приобретение личного имущества и т.д.;
- социальной защиты работников предприятия в размере ___ тыс. руб.;
- социальной помощи в размере ___ тыс. руб.;

Средства указанных фондов используются в соответствии с приложением

№__ и направляются на:

- доплату к пособию по временной нетрудоспособности до уровня среднемесячной заработной платы;
- выплату дополнительных пособий временно неработающим;
- финансирование мероприятий по переобучению работников;
- частичное или полное возмещение затрат, связанных с личным пенсионным страхованием;
- материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.);
- предоставление работникам, уходящим на пенсию, единовременного вознаграждения;
- оказание материальной помощи работникам, уходящим в отпуск;
- оказание единовременной выплаты молодым рабочим, вернувшимся на прежнее место работы после демобилизации из армии;
- оказание помощи семьям умерших работников в организации похорон и выплату семьям заработной платы в течение определенного срока со дня его смерти;
- дополнительные пособия при увольнении по инициативе администрации предприятия (см. ст.178 ТК РФ);
- социальную защиту малоимущих работников;
- заключение договоров со страховыми обществами, обеспечивающими страхование работников от производственного травматизма, профзаболеваний, безработицы, неполной занятости;
- на выплату дополнительных пенсий и пособий.

Выплата сумм по возмещению причиненного ущерба здоровью в процессе трудовой деятельности должна производиться без зачета пенсии по инвалидности.

11.18. Работникам при увольнении в связи с выходом их на пенсию впервые производится единовременная выплата из фонда оплаты труда в зависимости от стажа работы на предприятии в следующих размерах:

Для организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта:

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

Для организаций дорожного хозяйства:

При стаже работы	Размер выплат в отношении к месячной
------------------	--------------------------------------

	тарифной ставке (окладу)
От 1 года до 5 лет	1,0
От 5 до 10 лет	3,0
От 10 до 15 лет	5,0
От 15 до 20 лет	7,0
От 20 до 30 лет	10,0
Свыше 30 лет	15,0

11.19. Работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий, оказывается разовая материальная помощь в размере _____ (% от ущерба, тыс. руб.).

11.20. На предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплачивается проезд к месту использования отпуска самого работника и 2 неработающих членов его семьи туда и обратно один раз в 2 года. (Не противоречит Закону РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 15 февраля 1993г. № 4520-1).

11.21. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе на страховую и накопительную части трудовой пенсии по инвалидности, страховую и накопительную части пенсии по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» **работодатели обязуются:**

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

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

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

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

- Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

- заключать соглашение с территориальным органом Пенсионного фонда России об электронном обмене документами, необходимыми для назначения пенсий работникам;

- при наступлении у работников права на пенсионное обеспечение, оказывать им помощь в сборе, оформлении и предоставлении документов Пенсионный фонд России для оформления пенсии;
- не допускать перевода рабочих мест условиями труда из классов вредных и опасных в классы оптимальных и допустимых без проведения комплексных мероприятий по их модернизации;
- провести полную инвентаризацию рабочих мест с определением рабочих мест с вредными условиями труда, указанных в Списках № 1 и 2, «малых» списках;
- обеспечить соответствие наименования профессии работника с вредными и (или) опасными условиями труда наименованию её в ЕТКС или профессиональном стандарте;
- одновременно с выдачей заработной платы перечислять за работников, чьи рабочие места по действующим результатам аттестации или специальной оценки условий труда признаны вредными и (или) опасными, дополнительный тариф страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить разработку в предприятии систем корпоративного страхования пенсионных накоплений работников в соответствии с законодательно определённым порядком;
- обеспечить трудоустройство работников, выработавших предельный срок на работах во вредных условиях труда и изъявивших желание продолжить трудовую деятельность;
- обеспечить внесение в трудовые договоры работников, принимаемых на работу, всех особых условий работы с вредными условиями труда, подпадающим под юрисдикцию Списков или признанных таковыми в результате проведения специальной оценки условий труда.

11.22. Работодатель обеспечит негосударственное пенсионное страхование заслуженных работников за счет средств предприятия в соответствии со списком (приложение № __).

11.23. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом предприятия создаст на предприятии на паритетных началах совместную комиссию по пенсионному страхованию для более полной защиты прав работников в процессе реформирования пенсионной системы РФ.

12. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

12.1. Стороны договорились о том, что:

12.1.1. Представители стороны, получившей уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течении семи календарных дней со дня получения уведомления (см. ст.36 ТК РФ).

12.1.2. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета (см. ст.29 ТК РФ).

Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления норм труда, социального развития коллектива и другим (см. ст.37 ТК РФ).

12.1.3. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется на предприятии по согласованию с профсоюзным комитетом.

12.1.4. При изменении подведомственности (подчиненности), смене собственника имущества организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), влекущих за собой изменения численности (структуры) первичной профорганизации и (или) в соответствии с Уставом профсоюза необходимость изменения наименования профсоюзной организации, избрания новых руководящих органов ППО, полномочия профсоюзного комитета, предусмотренные настоящим коллективным договором, сохраняются на весь период реорганизации предприятия, а также до момента установленного Уставом профсоюза преобразования профорганизации (принятия решения об объединении, разъединении, присоединении и т.п. профорганизаций, изменении наименования и др.), установленной законодательными, иными нормативными правовыми актами перерегистрации профорганизации в качестве юридического лица.

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

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. Обеспечить возможность участия председателя (соответствующего представителя) первичной профсоюзной организации (ППО) в оперативных совещаниях на уровне администрации, цехов и подразделений предприятия.

12.2.2. Предоставлять возможность участия председателя (представителя) профкома в составе коллегиальных органов управления предприятием.

12.2.3. Заблаговременно ставить в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности предприятия, а также проектах долгосрочных и текущих планов производства и развития;

Информировать профсоюзный комитет о результатах финансовой деятельности предприятия, распределении полученных доходов и других вопросах, влияющих на социально-экономическое положение работников.

12.2.4. Создавать условия для обеспечения выполнения профсоюзным комитетом уставной деятельности.

Предоставлять профкому в организации в бесплатное пользование оборудованные помещения, в месте, удобном для посещения работниками предприятия, транспортные средства и средства связи, персональные компьютеры с соответствующим программным обеспечением, множительную технику, помещения для проведения собраний (см. ст. ст.32, 377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ).

12.2.5. Ежемесячно и бесплатно перечислять по письменному заявлению работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профсоюз представлять их интересы, на счет (счета) профсоюзной организации членские профсоюзные взносы и средства из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работникам в окончательный расчет за месяц (см. ст. 377 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ, п.3 ст.28, письмо ЦБ РФ от 27 мая 1997г. № 456, ФОС АТ и ДХ). Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Первичная профсоюзная организация вправе перейти на централизованное финансовое обеспечение на основании договора, заключенного между первичной профсоюзной организацией, территориальной организацией профсоюза и руководителем предприятия о перечислении членских взносов в соответствии с нормами трудового законодательства (Устав профсоюза, в редакции от 26 января 2016г.).

Председатель ППО представляет работодателю необходимые сведения для перечисления членских профсоюзных взносов и средств из заработной платы работников на счета профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов.

При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), смене руководителя организации заявления работников о перечислении членских профсоюзных взносов и средств из заработной платы на счета профсоюза сохраняют свою силу и обязательны для исполнения работодателем (см. ст.75 ТК РФ, ст.ст.57, 58 Гражданского кодекса РФ).

Работодатель один раз в полугодие предоставляет профсоюзному комитету данные о перечисленных членских профсоюзных взносах по форме, согласованной между администрацией и профсоюзным комитетом (*список работников, у кого были произведены удержания, размер начисленной работнику заработной платы, размер удержанных из зарплаты работника членских профвзносов, общая сумма удержанных профвзносов, сумма профвзносов, перечисленная профсоюзным органам, в том числе на счета: первичной, территориальной организации профсоюза, ЦК профсоюза*).

12.2.6. Привлекать по представлению профсоюзной организации к дисциплинарной и (или) иной, установленной законодательством

ответственности должностных лиц, работников виновных в нарушении трудового законодательства, в т.ч. права профсоюзов на ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов.

12.2.7. Способствовать правовым уполномоченным профсоюзного комитета предприятия в осуществлении их деятельности и обеспечивать им соответствующие права и гарантии.

(Конкретные права и социальные гарантии могут быть закреплены в приложении к коллективному договору с учетом Положения о правовом уполномоченном профсоюзного комитета).

12.3. Освобожденные профсоюзные работники пользуются всеми правами, льготами и гарантиями, действующими на предприятии, наряду с работниками, в т.ч. в части премирования за основные результаты хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения за выслугу лет и других (см. ст.375 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.26).

(Конкретные условия премирования, выплаты вознаграждений, льготы и гарантии освобожденным и неосвобожденным профсоюзным работникам могут быть зафиксированы непосредственно в тексте коллективного договора или в приложении к нему).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождёнными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства. (ФОС АТ и ФОС ДХ).

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

- для участия в работе съезда, конференции ___ дней (с учётом времени в пути);
- для участия в работе пленума, заседания исполкома, комиссии ___ дней;
- на время проведения колдоговорной кампании _____ часов;
- на время профсоюзной учебы _____ часов;
- для организации собраний _____ часов и т.д.

12.4. Предприятие предоставляет в бесплатное пользование профсоюзу находящиеся на балансе предприятия либо арендованные им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание указанных объектов остается за предприятием. (ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.28).

12.5. Руководитель предприятия государственной и муниципальной собственности согласовывает с профсоюзным комитетом данные о социальной деятельности предприятия (по вопросам заключения и выполнения коллективного договора, предоставления работникам социальных льгот и другим) в отчете, представляемом соответствующему государственному органу или органу местного самоуправления.

12.6. Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес (Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий»), укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

12.7. Профсоюзный комитет добивается обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей, условий труда и быта.

12.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, предусмотренных коллективным договором.

12.9. Представители профсоюзных органов включаются:

- по уполномочию работников в состав коллегиальных органов управления организацией (ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ ст.16);
- в комиссии организаций по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения;
- в число представителей, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации;
- в комиссию по проведению специальной оценки условий труда;
- в тарифно-квалификационную комиссию;
- в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве,

профессиональных заболеваний;

- в комиссию по трудовым спорам;
- в другие комиссии.

12.10. Работники предприятия обязуются:

12.10.1. Содействовать выполнению заданий всем коллективом (цехом, бригадой, группой, отделом и т.п.) и отдельными его членами;

12.10.2. Выполнять распоряжения руководителя предприятия в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и локальными нормативными актами;

12.10.3. Уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать необходимую этику поведения, трудовую и производственную дисциплину.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

13.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора, заключенного в соответствии с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями, не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

13.2. Профсоюзный комитет предприятия в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, соглашения, действующего законодательства, вносит представления об устранении этих нарушений, которые подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (см. ст.370 ТК РФ).

13.3. В случае возникновения споров по выполнению обязательств, принятых в коллективном договоре, отраслевых соглашениях, последние разрешаются согласно действующему законодательству (см. ст.ст.398-418 ТК РФ).

13.4. Подтверждается право профсоюзного комитета на представительство работников при выдвижении требований от их имени работодателю, участие в процедурах по разрешению возникшего коллективного трудового спора.

13.5. Представителям работников, участвующим в примирительных процедурах по урегулированию коллективных трудовых споров, сохраняется за все время их отвлечения от работы в организации в связи с выполнением указанных обязанностей средняя заработная плата и соответствующие льготы.

13.6. На предприятии создается комиссия по трудовым спорам в количестве ____ человек в составе согласно Приложению № ____ (см. ст. 384 ТК РФ).

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Контроль за соблюдением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (см. ст.51 ТК РФ). Для чего избирается комиссия из _____ чел., по _____ чел. от каждой стороны (Приложение № _____).

14.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию (см. ст.51 ТК РФ). К лицам, допускающим нарушения при ведении переговоров, волокиту при заключении договора, дающим неверные сведения, допустившим невыполнение коллективного договора, могут быть применены санкции в установленном законодательством порядке, вплоть до наложения на виновных штрафа (Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 196-ФЗ ст.5.27-5.31).

14.3. Ежеквартально (либо в другие сроки) стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

14.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение _____ дней после его подписания.

14.5. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в соответствующий орган по труду и занятости населения РФ для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (см. ст.50 ТК РФ). Копия экземпляра коллективного договора направляется профкомом в вышестоящий профсоюзный орган.

Руководитель

Председатель первичной профсоюзной
организации

(наименование организации)

(наименование организации)

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

(примерный перечень)

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Форма индивидуального трудового договора, действующего в организации.
3. Положение о конкурсе и перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу.
4. Программа поэтапного увеличения размера минимальной гарантии по оплате труда до уровня прожиточного минимума в регионе расположения организации.
5. Тарифная сетка по оплате труда работников организации.
6. Тарифные ставки (оклады) по категориям работников и профессиям, по квалификационным уровням.
7. Положение о системах и формах оплаты труда работников по структурным подразделениям.
8. Положение о премировании работников предприятия за основные результаты производственной деятельности.
9. Положение о специальных видах премирования работников.
10. Перечень товаров (услуг), которыми может производиться выплата доли заработной платы в неденежной форме.
11. Положение о порядке и условиях выплаты доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.
12. Положение о присвоении классности водителям.
13. Положение о надбавках за классность водителям.
14. Положение о вознаграждении за выслугу лет.
15. Положение о надбавках за высокую квалификацию.
16. Положение о надбавках за высокие достижения в труде.
17. Положение о надбавке за отсутствие нарушений ПДД.
18. Положение о надбавках за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
19. Положение о надбавках за выполнение особо важной работы.
20. Положение о надбавках в связи с работой в многосменном режиме.
21. Положение о доплатах за руководство бригадой, звеном.
22. Положение о доплатах за работу по освоению новой продукции, нового оборудования.
23. Положение о надбавках за выполнение работ вахтовым методом.
24. Положение о надбавках за работу в полевых условиях.
25. Положение о надбавках за работу на устаревшем подвижном составе.
26. Положение о возмещении работникам расходов, связанных с выполнением работ, осуществляемых в пути или имеющих разъездной характер, служебных поездок в пределах обслуживаемых участков, а также при

командировках (перечень профессий и должностей работников прилагается ниже).

27. Положение о присвоении квалификационных разрядов (квалификационных уровней).

28. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

29. Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей. (Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса).

30. Список категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени.

31. Положение о продолжительности обеденного перерыва на различных видах перевозок.

32. Графики сменности.

33. Перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий (скользящий) график работы.

34. Положение о предоставлении дополнительных отпусков за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

35. Положение о предоставлении дополнительных отпусков за выслугу лет.

36. Положение о предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день.

37. Положение об условиях совмещения работы с профессиональным обучением, переквалификацией работниками, повышающими свой профессиональный уровень по направлению предприятия.

38. Соглашение по охране труда, включая План мероприятий по охране труда, смету расходования средств на охрану труда.

39. Состав комиссии по охране труда.

40. Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники бесплатно получают молоко и (или) лечебно-профилактическое питание.

41. Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) рабочие бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью, предохранительными приспособлениями.

42. Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

43. Положение о вознаграждении работников медсанчасти и (или) здравпункта.

44. Смета расходования фонда социальной защиты работников предприятия (и других созданных на предприятии фондов).

45. Состав комиссии по трудовым спорам.

46. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

47. Образцы заявлений работника о простое по причинам, не зависящим от работника.

48. Форма расчётного листка.

П Е Р Е Ч Е Н Ь*

Профессий, должностей и категорий работников автомобильного транспорта и автомобильных дорог, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков

(на основании ранее принятых нормативно правовых актов: Постановление Совета Министров РСФСР от 12 декабря 1978г. № 579, с изм. и доп., внесенными Постановлениями Совмина РСФСР от 24.03.1981 № 165 - СП РСФСР, 1981, № 10, ст. 68; от 22.07.1981 № 407 - СП РСФСР, 1981, № 21, ст. 140)

I. РАБОТНИКИ, ПОСТОЯННАЯ РАБОТА КОТОРЫХ ПРОТЕКАЕТ В ПУТИ

Водители автобусов и такси, работающие на междугородных линиях пассажирского сообщения, и водители грузовых автомобилей, работающие на регулярных междугородных перевозках, водители автомобилей, занимающиеся международными перевозками грузов и пассажиров.

Водители, занятые централизованной доставкой автомобилей с заводов - поставщиков в адреса получателей.

Кондукторы на междугородных автобусах.

Агенты и экспедиторы, занятые сопровождением грузов на междугородных (международных) перевозках.

II. РАБОТНИКИ, РАБОТА КОТОРЫХ ИМЕЕТ РАЗЪЕЗДНОЙ ХАРАКТЕР ИЛИ СВЯЗАНА С СИСТЕМАТИЧЕСКИМИ СЛУЖЕБНЫМИ ПОЕЗДКАМИ В ПРЕДЕЛАХ ОБСЛУЖИВАЕМЫХ ИМИ УЧАСТКОВ

Старшие контролеры, контролеры пассажирского транспорта и старшие ревизоры, ревизоры автомобильного транспорта организаций и управлений автомобильного транспорта на междугородных перевозках.

Начальники, заместители начальников, главные инженеры, главные механики, начальники производственно - технических (технических, планово - производственных), производственно - диспетчерских отделов и отделов организации движения, старшие инженеры, инженеры, техники, кассиры дорожных организаций, непосредственно осуществляющих строительство, ремонт и содержание автомобильных дорог и дорожных сооружений на них.

Директора, заместители директоров, главные инженеры, начальники производственно - диспетчерских и технических отделов, старшие инженеры и инженеры, а также инспекторы по качеству дирекций строящихся дорог, управлений автодорог и автомагистралей.

Водители автомобилей, рабочие всех профессий, старшие производители работ, производители работ, старшие мастера, мастера, старшие механики, механики, нормировщики, занятые на строительстве, ремонте и содержании автомобильных дорог и дорожных сооружений на них, выделенные для работы на линии.

*) Данный Перечень не является исчерпывающим.

Перечень профессий и должностей работников, работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, устанавливается в организации по согласованию с профсоюзным комитетом.