



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

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ИСПОЛКОМА ПРОФСОЮЗА

Протокол №20

от 8 октября 2020 года

г. Москва
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Номер Постан.	Название постановления Исполкома Профсоюза 8 октября 2020 г.	№ стр.
20/1 принято 23.09.2020	Об участии организаций Профсоюза во Всероссийской акции профсоюзов в октябре 2020 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»	3
20/2	О прекращении полномочий члена Исполкома Профсоюза Емельяненко Л.Н.	8
20/3	О ходе отчетно-выборной кампании в территориальных организациях Профсоюза и подготовки VIII съезда Профсоюза	9
20/4	О выполнении Отраслевых соглашений и коллективных договоров в I полугодии 2020 года и задачах профсоюзных организаций по повышению уровня эффективности социального партнерства	11
20/5	О тексте Примерного коллективного договора организации автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта, дорожного хозяйства	22
20/6	Об отчислениях от членских профсоюзных взносов на финансирование уставной деятельности вышестоящих профсоюзных органов за I полугодие 2020 г.	80
20/7	Об обращении Куприненко Р.М.	84
20/8	Об обращении в Исполком Профсоюза Емельяненко Л.Н.	89
20/9-1	О назначении главного правового инспектора труда Профсоюза по Московской области	91
20/9-2	О применении наименования «Исполком Профсоюза» в документах Профсоюза	92

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

23 сентября 2020 года

№ 20/1

г.Москва

**Об участии организаций Профсоюза во
Всероссийской акции профсоюзов в
октябре 2020 года в рамках Всемирного
дня действий «За достойный труд!»**

18 сентября 2020 года Исполком ФНПР принял Постановление № 5-8 «О подготовке и проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд» в 2020 году», которым определил период проведения акции с 1 по 7 октября 2020 года.

Утверждена Резолюция ФНПР (Приложение № 1). Утвержден девиз акции: «Стране нужны рабочие места: Защитим существующие, создадим новые!». Рекомендовано использовать в ходе акции общие лозунги профсоюзов (Приложение № 2), а также выдвигать дополнительные лозунги, исходя из ситуации в регионах, с учетом требований членов профсоюзов.

В условиях сохраняющейся угрозы распространения новой коронавирусной инфекции основными формами акции профсоюзов определены следующие:

- обсуждение Резолюции ФНПР на заседаниях трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- голосование в поддержку Резолюции ФНПР в Интернете на сайте <http://7oct.fnpr.ru>;
- размещение видеообращения Председателя ФНПР Шмакова М.В., в социальных сетях и на иных профсоюзных интернет-ресурсах;
- обсуждение в трудовых коллективах Резолюции ФНПР, в том числе с использованием медиаресурсов профсоюзных организаций – форумов, чатов в мессенджерах и социальных сетях;
- проведение в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» III Международной научно-практической конференции («Костинские чтения») «Обучение взрослых для профессионального и личного развития: актуальные вопросы экономики труда».

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Поддержать решение ФНПР о проведении с 1 по 7 октября 2020 года Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За

достойный труд!»

2. Комитетам территориальных и первичных организаций Профсоюза:

2.1. во взаимодействии с территориальными объединениями организаций профсоюзов, исходя из социально-экономической ситуации, сложившейся в отраслевых предприятиях региона, определить форму участия организаций Профсоюза в акции 1- 7 октября 2020 года;

2.2. провести разъяснительную работу среди трудящихся о целях и задачах коллективных действий;

2.3. организовать голосование в поддержку Резолюции ФНПР, в том числе в Интернете на сайте <http://7oct.fnpr.ru>;

2.4. обеспечить распространение видеообращения Председателя ФНПР Шмакова М.В. в социальных сетях;

2.5. организовать информационное освещение хода подготовки и проведения профсоюзной акции в средствах массовой информации, на сайтах организаций Профсоюза и иных интернет-ресурсах;

2.4. обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении массовых мероприятий.

3. Комитетам территориальных организаций Профсоюза до 9 октября 2020 года представить в ЦК Профсоюза по электронному адресу org@profavtodor.ru информацию об итогах участия в акции профсоюзов (Приложение № 3). В пояснительной записке отразить перечень вопросов, рассмотренных на заседании трехсторонней комиссии и участие в их обсуждении председателя ТОП.

4. Отделу организационной работы аппарата Профсоюза обеспечить:

4.1. информирование Координационного комитета солидарных действий ФНПР об участии в акции в срок до 25 сентября 2020 года;

4.2. обобщение информации комитетов территориальных организаций Профсоюза об участии в акции и представление её до 13 октября 2020 года в Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодёжной политике и развитию профсоюзного движения.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на отдел организационной работы аппарата Профсоюза (Казакова Е.Н.).

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

Резолюция ФНПР
Стране нужны рабочие места:
Защитим существующие, создадим новые!
(Утверждена Постановлением Исполкома ФНПР 18 сентября 2020 года №5-8)

Кризис COVID-19 погружает мировую экономику в рецессию с историческими уровнями безработицы и бедности. Сегодня мы воюем с невидимым, но общим для нас врагом. Он уносит не только жизни и здоровье, но и благосостояние миллионов работников. Значительно выросла напряженность на рынке труда. По данным статистики, численность безработных составила 4,7 миллиона человек по методологии МОТ, или 6,3 процента рабочей силы. Число официально зарегистрированных безработных увеличилось в 4,6 раза и составило 3,3 миллиона человек, из которых 3 миллиона человек получали пособие по безработице. На одну заявленную работодателем вакансию претендует более 2 человек.

Ситуация на рынке труда остаётся тяжелой, несмотря на постепенное снятие противоэпидемических ограничений и принимаемые Правительством Российской Федерации меры. Мы поддерживаем разработанные программы профессионального обучения и повышения квалификации граждан с финансированием из федерального бюджета. В целях поддержки безработных граждан Правительством России были приняты своевременные меры, которые смягчили кризис на рынке труда. Профсоюзы активно участвуют в разработке новых законодательных норм, защищающих права работников с дистанционной (удалённой) занятостью.

Но сейчас, по мере перехода к фазе восстановления, всё чаще раздаются голоса, требующие в виде платы за антикризисные меры «освободить» бизнес и менеджмент от социальных обязательств.

Профсоюзы России выступают против этого. Российским работникам нужна справедливая экономика, в которой реализуется право каждого на достойный труд и его достойную оплату. Создание эффективной занятости как основы справедливых доходов и защита работников на производстве лежат в основе решений, которые предстоит принять.

1 июля 2020 года профсоюзы поддержали принятие поправок в Конституцию Российской Федерации. И сегодня мы требуем неукоснительного соблюдения её 37 статьи, по которой каждый гражданин нашей страны имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Профсоюзы выступают за страховые принципы выплаты пособия по безработице.

Мы считаем, что Правительство России с участием социальных партнёров должно незамедлительно принять самые решительные меры по созданию рабочих мест, в том числе в бюджетном секторе экономики.

Защита прав и социальных гарантий трудящихся во всех формах занятости должна быть неукоснительно обеспечена.

СОЛИДАРНОСТЬ СИЛЬНЕЕ ЗАРАЗЫ!

**Общие лозунги профсоюзов,
рекомендованные для использования в ходе акции**

(Рекомендованы Постановлением Исполкома ФНПР 18 сентября 2020 года №5-8)

Возродим производство – сократим безработицу!
Достойно трудиться, зарабатывать, жить!
За достойный уровень жизни безработных граждан!
Молодёжь без работы – Россия без будущего!
Молодым – работу! Пенсионерам – заботу!
Мы требуем создания рабочих мест!
Не допускать сокращения рабочих мест!
Нет – безработице!
Остановите рост безработицы!
Пособие по безработице – реальная помощь, а не имитация!
Профсоюзы – за полную занятость населения!
Страхование от безработицы – за счёт работодателей!
Сохранить рабочие места – не допустить безработицы!
Справедливая экономика – защита от бедности и безработицы!
Цифровая экономика – это сокращение рабочего времени, а не сокращение рабочих мест!

ИТОГОВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

об итогах проведения Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2020 года (направить до 9 октября 2020 года в отдел организационной работы аппарата Профсоюза по эл. почте: org@profavtodor.ru, т.:(495) 930-69-61)

[illegible]

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020 года

№ 20/2

г.Москва

**О прекращении полномочий
члена Исполкома Профсоюза
Емельяненко Л.Н.**

18 июня 2020 г. XXVII отчетно-выборная конференция Московской областной организации Профсоюза приняла решение о завершении представительства в составе ЦК Профсоюза и Исполкома Профсоюза Емельяненко Людмилы Николаевны - председателя Московской областной организации Профсоюза с 21 мая 2015 года по 18 июня 2020 г. в связи с прекращением её полномочий и избранием нового председателя Московской областной организации Профсоюза.

В соответствии со ст.39.3., а также ст.18.6. Устава Профсоюза, согласно которой в случае образования органов Профсоюза прямым делегированием полномочия члена коллегиального профсоюзного органа прекращаются в случае отзыва его кандидатуры делегировавшей организацией Профсоюза с момента принятия решения об отзыве, и учитывая решение конференции Московской областной организации Профсоюза

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Прекратить полномочия Емельяненко Людмилы Николаевны как члена Исполкома Профсоюза с последующим утверждением решения Центральным комитетом Профсоюза.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел организационной работы аппарата Профсоюза (Казакова Е.Н.).

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020 года

№ 20/3

г.Москва

**О ходе отчетно-выборной кампании в
территориальных организациях Профсоюза
и подготовки VIII съезда Профсоюза**

Исполком Профсоюза отмечает, что в большинстве территориальных и первичных организаций Профсоюза отчетно-выборная кампания проведена в установленные сроки с соблюдением требований Устава Профсоюза и постановления ЦК Профсоюза № 5/3 от 17.09.2019 г. «О проведении отчетов и выборов в организациях Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в 2019-2020 годах».

По состоянию на конец сентября 2020 года отчетно-выборные конференции проведены в 90% территориальных организаций Профсоюза.

В работе конференций приняли участие 1571 делегат от первичных профсоюзных организаций, а также руководители отраслевых организаций, представители региональных объединений организаций профсоюзов, органов государственной власти и местного самоуправления, члены Центрального комитета Профсоюза, руководители Профсоюза.

В 7 территориальных организациях Профсоюза отчетно-выборные конференции по объективным причинам были перенесены на октябрь 2020 года.

Ситуация с распространением коронавируса (COVID-19) в России и принятые в связи с этим ограничительные меры внесли коррективы в традиционный порядок проведения отчетов и выборов в территориальных и первичных профсоюзных организациях. Во многих территориальных организациях Профсоюза выборы профсоюзных органов проведены в форме видео-конференций, в заочной форме с использованием возможностей сети Интернет и электронной почты, методом опроса. Возможность проведения заседаний выборных органов Профсоюза в таком формате предусмотрена ст.18.19 Устава Профсоюза и Федеральным законом от 8 июня 2020 года № 166.

В 10 территориальных организациях Профсоюза: Владимирской, Вологодской, Воронежской, Кировской, Кемеровской, Московской областной, Оренбургской, Орловской, Удмуртской и Чувашской избраны новые председатели территориальных организаций Профсоюза.

40 территориальных организаций выдвинули кандидатуру Ломакина В.В. для избрания на должность Председателя Профсоюза.

Подготовка к VIII съезду Профсоюза проходит в соответствии с утвержденным постановлением Исполкома Профсоюза № 17/3 от 24.12.2019г.

Планом мероприятий ЦК Профсоюза по подготовке и проведению VIII съезда Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

Определено место проведения съезда: г. Москва, ТГК «Измайлово», корпус «Гамма-Дельта», адрес: Измайловское шоссе, д.71. С ТГК «Измайлово» заключен договор на обслуживание участников съезда.

Идет работа по подготовке материалов съезда: подготовлен проект информации о работе ЦК Профсоюза после VII съезда Профсоюза, составлен план отчетного доклада ЦК Профсоюза VIII съезду Профсоюза, завершается сбор предложений в проекты постановлений VIII съезда Профсоюза, Программу действий Профсоюза на период 2021-2025 гг.

На основе представленных территориальными организациями Профсоюза документов по итогам отчетно-выборных конференций формируются списки делегатов съезда и кандидатов в члены ЦК Профсоюза.

Вместе с тем, Исполком Профсоюза выражает обеспокоенность тем, что продолжающаяся напряженная ситуация с распространением коронавирусной инфекции, осложнившаяся в осенний период 2020 года, усиление карантинных мер в ряде субъектов Российской Федерации, вводимые ограничения на передвижение отдельных категорий населения с хроническими заболеваниями и в возрасте 65+, могут негативно сказаться на возможности проведения съезда Профсоюза в традиционном, очном режиме.

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о ходе отчетно-выборной кампании в Профсоюзе и подготовки VIII съезда Профсоюза принять к сведению.

2. Руководству Профсоюза, организаций Профсоюза разных уровней продолжить работу по подготовке и проведению VIII съезда Профсоюза в соответствии с утвержденным планом

При подготовке VIII съезда Профсоюза предусмотреть возможность для делегатов, которые не смогут приехать в Москву по уважительной причине, в том числе в связи с ужесточением мер в регионах по противодействию распространению коронавирусной инфекции, принять участие в заседаниях в онлайн-режиме или проголосовать по вопросам повестки дня съезда опросным путем.

3. Определить, что в случае вынужденного проведения съезда Профсоюза в декабре 2020 года с использованием заочного голосования (методом опроса) провести съезд в несколько заседаний.

4. Руководству Профсоюза разработать Порядок проведения съезда с участием делегатов в режиме видео-конференц-связи и голосованием по вопросам повестки съезда дня методом опроса.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Председателя Профсоюза (Ломакин В.В.).

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020 г.

№ 20/4

г. Москва

О выполнении Отраслевых соглашений и коллективных договоров в I полугодии 2020 года и задачах профсоюзных организаций по повышению уровня эффективности социального партнерства

С 1 января 2020 года вступили в силу Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020 – 2022 годы и Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2020 – 2022 годы.

По данным, полученным от территориальных организаций Профсоюза, федеральные отраслевые соглашения распространялись на 88% автотранспортных предприятий, на 77,1% дорожных организаций и на 94,1% предприятий горэлектротранспорта, где созданы первичные профсоюзные организации.

Исполком Профсоюза отмечает, что, несмотря на ограничительные меры, введенные органами власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации из-за угрозы распространения коронавирусной инфекции, начиная с конца марта 2020 года, профсоюзные организации всех уровней в 1-ом полугодии 2020 года продолжали осуществлять контроль за реализацией основных положений Отраслевых соглашений по автомобильному, городскому наземному пассажирскому транспорту, дорожному хозяйству, региональных и территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров, заключенных в отраслевых предприятиях.

Основное внимание уделялось комитетами Профсоюза соблюдению минимальных гарантий по оплате труда.

В соответствии с Отраслевым соглашением для работников автомобильного и городского пассажирского транспорта с 1 января 2020 года размер минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда составлял 12130 руб./мес.

Для организаций дорожного хозяйства минимальная гарантия по оплате труда установлена соглашением ОС ДХ в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ, умноженного на коэффициент 1,15.

По данным, полученным от территориальных организаций Профсоюза,

среднемесячная заработная плата составила в I полугодии 2020 года в автотранспортных предприятиях – 46,6 тыс. рублей (без учета данных по предприятиям города Москвы - 38,3 тыс. рублей);

в организациях ГЭТ – 39 тыс. рублей (без учета данных по предприятиям города Москвы - 27,3 тыс. рублей).

В дорожных организациях, где действуют организации Профсоюза, средняя заработная плата по итогам прошлого года составила 29,9 тыс. рублей.

Вместе с тем, размер заработной платы работников отраслевых предприятий во многих субъектах РФ остаётся ниже уровня зарплаты в среднем по экономике региона.

В условиях пандемии отмечено снижение среднемесячной заработной платы в автотранспортных предприятиях большинства субъектов Российской Федерации. Так, в Республике Бурятия она составляет всего 27,4% от средней заработной платы по экономике субъекта РФ, в Воронежской области - 51,7%.

Исполком Профсоюза констатирует, что в I полугодии 2020 года задолженность по выплате заработной платы работникам отраслевых организаций была отмечена в отдельных отраслевых предприятиях в Республике Дагестан и Воронежской области. Однако ее объем в целом значительно сократился по сравнению с 2019 годом.

В отраслевых организациях, испытывающих организационные и финансовые трудности, отраслевые соглашения были реализованы не в полном объеме, практиковалось применение режимов неполного рабочего времени.

В значительной мере на положение работников в отраслевых организациях и возможностях предприятий соблюдать условия заключенных соглашений и коллективных договоров оказала ситуация, связанная с изменением условий, снижением объемов работ в условиях ограничительных мер из-за пандемии коронавируса.

Не все предприятия смогли в полной мере воспользоваться принятыми Правительством Российской Федерации мерами поддержки субъектов предпринимательства и граждан в связи с распространением эпидемии коронавирусной инфекции в связи с тем, что ряд этих мер распространяется только на субъекты малого и среднего бизнеса в сферах, в наибольшей степени пострадавших в этих условиях.

Несмотря на то, что в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 года № 434 к наиболее пострадавшим отнесены предприятия прочего сухопутного пассажирского транспорта с кодом ОКВЭД 49.3, многие муниципальные и государственные транспортные предприятия, осуществляющие эту деятельность, совпадающие по критериям с МСП, такой поддержки не получили.

Из-за того, что большое число предприятий оказались неспособными обеспечить работникам отраслевых предприятий, установленные для них социальные гарантии, стороны Отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2020-2022 годы были вынуждены приостановить на год действие некоторых положений указанного

соглашения.

Продолжился процесс реорганизации отраслевых предприятий. Мероприятия по оптимизации расходов предприятий сопровождались, как правило, сокращением численности или штата работников. Ряд предприятий оказался на грани банкротства.

Исполком Профсоюза считает, что в условиях осложнения организационных и финансовых условий деятельности отраслевых предприятий важной задачей комитетов организаций Профсоюза остается контроль за реализацией норм отраслевых, в том числе, региональных и территориальных, соглашений, коллективных договоров.

Учитывая вышеизложенное,

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению Информацию отдела экономической защиты аппарата Профсоюза «О работе комитетов профсоюза по реализации отраслевых соглашений по автомобильному транспорту и дорожному хозяйству на 2020-2022 годы в I полугодии 2020 года и задачах профсоюзных организаций по повышению уровня эффективности социального партнерства» (прилагается).

Направить Информацию комитетам территориальных организаций Профсоюза для сведения и использования в практической работе.

2. Комитетам территориальных и первичных организаций Профсоюза:

2.1. Рассмотреть ход реализации отраслевых соглашений и коллективных договоров на предприятиях в течение 2020 года и определить меры, направленные на наиболее полное соблюдение договоренностей, заключенных в соглашениях между профсоюзными органами и работодателями разного уровня, с учетом экономического состояния предприятий в период ограничительных мер, введенных на местах в связи с распространением коронавирусной инфекции.

2.2. Оказать поддержку работодателям в постановке проблемных вопросов деятельности предприятий перед органами государственной власти, местного самоуправления, в общественных советах, трехсторонних комиссиях разного уровня, других органах и организациях, способных повлиять на улучшение организации деятельности и финансирования транспортных и дорожных организаций.

2.3. Инициировать, при необходимости, внесение изменений и дополнений в региональные (территориальные) отраслевые соглашения по автомобильному транспорту и по дорожному хозяйству, коллективные договоры, исходя из развития ситуации на местах, в том числе в условиях пандемии коронавируса, обратив особое внимание на необходимость обеспечения достойного уровня жизни работников, обеспечения максимально возможной занятости работников, сохранения рабочих мест, соблюдения прав работников при переводе на удаленный режим работы, обеспечение дополнительных мер безопасности при осуществлении работниками трудовых функций.

2.4. Продолжить контроль за реализацией отраслевых соглашений всех уровней и коллективных договоров в предприятиях автомобильного, городского электрического транспорта и в организациях дорожного хозяйства.

Представлять в ЦК профсоюза Информацию о реализации отраслевых соглашений по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту и по дорожному хозяйству на 2020-2022 годы по форме, утвержденной в приложении 2 к постановлению Исполкома Профсоюза от 25 марта 2020 года №18/1.

Информацию по итогам 2020 года представить в срок до 20 февраля 2021 года с обязательным приложением пояснительной записки.

2.5. Продолжить диалог с социальными партнерами с целью прогнозирования развития социально-экономической ситуации в транспортных предприятиях и дорожных организациях во II полугодии 2020 года, принятия упреждающих мер, направленных на обеспечение стабильной деятельности отраслевых предприятий, формирования единой позиции в отношении решения проблем, возникающих на предприятиях в связи с осложнением финансового состояния из-за снижения объемов работ, увеличения расходов на профилактические мероприятия, связанные, в том числе, с эпидемией коронавируса.

3. Руководству Профсоюза:

3.1. Проводить постоянный анализ ситуации на отраслевых предприятиях, оценку норм действующих отраслевых соглашений на предмет их соответствия изменяющейся ситуации в экономике, ожиданиям работников, обеспечения реальной защиты прав и интересов членов профсоюза. При необходимости ставить вопросы о совершенствовании условий отраслевых соглашений и договоров.

3.2. Продолжить мониторинг изменений потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации с целью своевременного индексирования минимальных гарантий в порядке, установленном отраслевыми соглашениями ОС АТ и ОС ДХ.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возлагается на заместителя председателя Профсоюза Калинкина Е.Н.

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

ИНФОРМАЦИЯ

«О работе комитетов Профсоюза по реализации отраслевых соглашений по автомобильному транспорту и дорожному хозяйству на 2020-2022 годы в I полугодии 2020 года и задачах профсоюзных организаций по повышению уровня эффективности социального партнерства»

В I полугодии 2020 года реализация Отраслевых соглашений по автомобильному, городскому наземному пассажирскому транспорту и дорожному хозяйству находилась под контролем комитетов Профсоюза всех уровней.

В 2020 году основное внимание комитетов Профсоюза уделялось соблюдению минимальных гарантий по оплате труда.

В отраслевых организациях, испытывающих организационные и финансовые трудности, отраслевые соглашения были реализованы не в полном объеме, практиковалось применение режимов неполного рабочего времени.

В значительной мере на положение работников в отраслевых организациях и возможностях предприятий соблюдать условия заключенных соглашений и коллективных договоров оказала ситуация, связанная с изменением условий работы в условиях ограничительных мер из-за пандемии коронавируса.

Меры, принятые Правительством Российской Федерации по поддержке субъектов предпринимательства и граждан в связи с распространением эпидемии коронавирусной инфекции, снизили негативный эффект от введения ограничительных мер, принятых в Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации.

Однако не все предприятия могут ими воспользоваться. Как известно, ряд мер распространяется на субъекты малого и среднего бизнеса в сферах, в наибольшей степени пострадавших в этих условиях. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 года № 434 к наиболее пострадавшим отнесены предприятия прочего сухопутного пассажирского транспорта с кодом ОКВЭД 49.3. Многие муниципальные и государственные предприятия, осуществляющие аналогичную деятельность, совпадающие по критериям с МСП, такой поддержки не имеют.

В результате предприятия оказались неспособными обеспечить работникам отраслевых предприятий, установленные для них социальные гарантии.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И ГОРОДСКОМУ НАЗЕМНОМУ ПАССАЖИРСКОМУ ТРАНСПОРТУ НА 2020-2022 ГОДЫ

Пример ситуации в автотранспортной отрасли в регионах

В Белгородской области на предприятиях пассажирского автотранспорта с 1 января 2020 года установлена тарифная ставка рабочих 1-го разряда 12130 руб./мес.

Региональное отраслевое соглашение по автомобильному транспорту не заключено в связи с тем, что в области отсутствует объединение работодателей, а руководители предприятий отказываются его подписывать, т.к. пассажирские предприятия убыточные. У предприятий нет финансовых средств на выполнение обязательств по региональному соглашению.

Средняя заработная плата в автотранспортных предприятиях за I полугодии 2020 года составляет 19330 рублей, что на 42% ниже средней зарплаты по предприятиям внебюджетного сектора экономики Белгородской области.

Низкая стоимость муниципальных контрактов на осуществление регулярных перевозок пассажиров по регулируемым тарифам не позволяет предприятиям выполнять требования ОС по заработной плате и охране труда. Это отрицательно сказывается и на мотивации профсоюзного членства.

На обновление наземного общественного транспорта в Белгородской области в рамках национального проекта «Безопасные и качественные автомобильные дороги» подтверждены федеральные субсидии на покупку 58 новых автобусов на 696 млн. рублей.

В Волгоградской области имеются серьезные проблемы в ПАТП «Фроловское» - филиал ГУП ВО «Волгоградавтотранс». Со второго полугодия администрация г. Фролово прекращает финансирование по дотации городских перевозок и не заключает контракт с государственным предприятием. На конкурсной основе привлекается частный перевозчик, который должен будет без дотации обслуживать городские пассажирские маршруты. ПАТП «Фроловское» грозит 50% сокращение рабочих мест, либо закрытие филиала. По мнению профсоюзных экспертов профильный комитет транспорта фактически «закрыв глаза» на эту проблему. Обком профсоюза проводит планомерную работу по отстаиванию филиала ПАТП «Фроловское».

Заработная плата на автотранспорте и городском электротранспорте.

В соответствии с Отраслевым соглашением для работников автомобильного и городского пассажирского транспорта с 1 января 2020 года действовала минимальная тарифная ставка рабочих 1-го разряда 12130 руб./мес.

Соблюдают минимальные гарантии по оплате труда 31,9% автотранспортных предприятий и 37,5% предприятий горэлектротранспорта.

**Таблица распределения автотранспортных и предприятий
горэлектротранспорта по размеру тарифных ставок рабочих 1-го разряда в
I полугодии 2020 года**

Минимальная тарифная ставка рабочих 1 разряда, руб./мес.	Доля АТ предприятий, применяющих МТС	Доля предприятий ГЭТ, применяющих МТС
Менее 8112 рублей	31,2%	37,5%
От 8112 до 12130 рублей	36,9%	25,0%
12130 рублей и более	31,9%	37,5%

По данным, полученным от территориальных организаций Профсоюза, среднемесячная заработная плата составила в I полугодии 2020 года:

- в автотранспортных предприятиях – 46,6 тыс. руб. (без учета данных по предприятиям города Москвы – 38,3 тыс. рублей);

- в организациях ГЭТ–39,0 тыс. руб. (без учета данных по предприятиям города Москвы - 27,7 тыс. рублей).

Ожидания, что увеличение тарифных ставок в соответствии отраслевыми соглашениями будет способствовать повышению уровня заработной платы работников в организациях автомобильного транспорта и предприятиях горэлектротранспорта, в полной мере не оправдались в связи с начавшейся эпидемией коронавируса, которая привела к снижению пассажиропотока во многих субъектах Российской Федерации, и как следствие снижению доходов предприятий. Меры, принятые Правительством Российской Федерации по поддержке субъектов предпринимательства и граждан в связи с распространением эпидемии коронавирусной инфекции, снизили негативный эффект от введения ограничительных мер, принятых в Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации, но полностью компенсировать потерянные доходы не удалось.

В условиях пандемии отмечено снижение среднемесячной заработной платы в автотранспортных предприятиях большинства субъектов Российской Федерации. Она составляет ниже средней заработной платы по экономике субъектов РФ, так всего 27,4% в Бурятии до 91% в Ленинградской области.

Задолженность по выплате заработной платы перед работниками автотранспортных предприятий и предприятий горэлектротранспорта

Задолженность по выплате заработной платы была отмечена в отдельных отраслевых предприятиях в Республике Дагестан и Воронежской области.

Например, в семи автотранспортных предприятиях Воронежской области задолженность по выплате заработной платы составляла на 1 июля 2020 г. 5281,1 тыс. рублей. В то же время средняя заработная плата работников автотранспортных предприятий остается одной из самых низких в Воронежской области и составляет только 51,7% от средней заработной платы в экономике области.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ НА 2020 – 2022 ГОДЫ

Общие сведения о ситуации в ряде организаций дорожного хозяйства

В Белгородской области второй год подряд досрочно завершают ремонт дорог по нацпроекту «Безопасные и качественные автомобильные дороги». В нормативное состояние приведено 165 км автодорог, из которых 90 км – региональные и 75 км – местные дороги. Объем финансирования составляет 1,9 млрд. рублей, в т.ч. 1,037 млрд. рублей из федерального бюджета.

Реализация ОС ДХ в Республике Татарстан осуществляется через заключаемые в предприятиях коллективные договоры. Коллективно-договорным регулированием охвачена 31 первичная профсоюзная организация в 26 отраслевых предприятиях и организациях. Во всех предприятиях, находящихся на профобслуживании в Республиканском комитете Профсоюза, на паритетных условиях созданы комиссии по контролю за ходом выполнения коллективных договоров.

По сообщению Красноярской территориальной организации Профсоюза в 2020 году 100% дорожных организаций края, находящихся на профсоюзном обслуживании, отказались от присоединения к ОС ДХ по дорожному хозяйству на 2020 – 2022 годы в связи с завышенными, по их мнению, тарифными ставками, исполнение которых невозможно в крае по причине недостаточного финансирования дорожных работ по содержанию дорог всего на 29 – 34% от норматива на региональных дорогах и на муниципальной улично-дорожной сети на 12% от норматива.

Заработная плата в дорожных организациях

Для организаций дорожного хозяйства минимальная гарантия по оплате труда установлена соглашением ФОС ДХ в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ, умноженного на коэффициент 1,15.

Минимальный размер тарифной ставки рабочих 1-го разряда с 1 января 2020 года в дорожных организациях:

- в 18 субъектах Российской Федерации в 160 предприятиях менее прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ;
- в 7 субъектах Российской Федерации в 53 предприятиях 1,15 прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ и более;
- в других субъектах Российской Федерации в 59 предприятиях не менее прожиточного минимума до 1,15 прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ.

Повысилась заработная плата в I полугодии 2020 года в организациях дорожного хозяйства:

в Воронежской области на 15%; в Волгоградской области на 7,4%; в Оренбургской области на 7,6%; и ряде других регионов. Основной причиной повышения заработной платы в дорожной отрасли является с сезонным увеличением объемов дорожных работ.

При этом следует отметить, что во многих субъектах заработная плата

ниже средней по экономике субъектов от 5 до 33 %.

В целом в дорожных организациях, где созданы ППО, по информации председателей ТОП, среднемесячная заработная плата в I полугодии 2020 года составила 29,9 тыс. рублей, что ниже уровня 2019 года на 2,7%.

Применение графиков неполного рабочего времени

В I полугодии 2020 года в предприятиях дорожной отрасли, где имеются первичные организации Профсоюза, в следующих субъектах Российской Федерации отработано по графику неполного рабочего времени:

- Омской области 7943 человеко-дней;
- Республике Татарстан – 1663 человеко-дней;
- Ростовской области 1143 человеко-дней;
- Курганской области 933 человеко-дней;
- Московской области 804 человеко-дней.

РАБОТА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ, СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

По информации Тюменской областной организации Профсоюза 14 августа 2020 года Председатель Тюменской территориальной организации Профсоюза Залялятинов Н.Ш. принял участие во встрече с Уполномоченным по правам человека в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре Стребковой Н. В.

Во встрече приняли участие работники, представители профсоюзных организаций, выступающих в интересах работников АО «ГК «Северавтодор», и руководство предприятия.

Рабочая встреча длилась более двух часов. Уполномоченный выступила в качестве медиатора по урегулированию имеющегося уже не один год скрытого конфликта (противостояния) как внутри трудового коллектива между работниками АО «ГК «Северавтодор», являющихся членами различных некоммерческих организаций: профсоюзной организации АО «ГК «Северавтодор» и первичных профсоюзных организаций Тюменской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, так и среди руководства АО «ГК «Северавтодор» и работников АО «ГК «Северавтодор» - представителей первичных профсоюзных организаций Тюменской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

По итогам рабочей встречи были выработаны коллегиальные рекомендации в адрес руководства и лидеров двух профсоюзных организаций АО «ГК «Северавтодор» по обеспечению благоприятного морального климата в коллективе, трудовых прав работников, в том числе разработке и принятию коллективного договора, прозрачной системы оплаты труда, определения коэффициента трудового участия и стимулирующих выплат работникам предприятия. Кроме того, Уполномоченный обратилась к председателю Тюменской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Залялятинову Н.Ш. с рекомендацией поделиться опытом организации общественной

деятельности с профсоюзной организацией работников АО «ГК «Северавтодор».

Генеральный директор АО «ГК «Северавтодор» Фомагин В.Б. выразил готовность принять необходимые меры по нормализации морального климата в трудовом коллективе, обеспечению открытости отношений и диалога между работниками и руководством филиалов предприятий, систематизации личных рабочих встреч с работниками предприятия.

Уполномоченный поблагодарила всех участников рабочей встречи за открытость диалога, выразила надежду, что достигнутые в ходе рабочей встречи договоренности будут способствовать урегулированию многих споров в трудовом коллективе АО «ГК «Северавтодор».

РАБОТА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА В СЛОЖНОЙ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ, СВЯЗАННОЙ С РАСПРОСТРАНЕНИЕМ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

В связи с объявленной пандемией коронавируса, органами власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации были приняты ограничительные меры, направленные на сдерживание распространения инфекции COVID-19 в стране в период с марта по июнь 2020 года. Деятельность предприятий дорожного хозяйства и городского пассажирского транспорта была объявлена постоянно действующей. Однако, из-за карантинных мер многие отраслевые предприятия оказались в тяжелейшем финансовом положении. Организованный в Профсоюзе мониторинг положения дел на предприятиях, где действуют организации Профсоюза, в связи с введением в регионах ограничительных мер, направленных на сдерживание распространения коронавируса (COVID-19), показал, что практически повсеместно резко снизились пассажиропоток и соответственно, сбор выручки на всех видах пассажирских автомобильных перевозок и на горэлектротранспорте.

Принятые государственными органами Российской Федерации меры поддержки экономики и бизнеса оказали положительное влияние на ситуацию. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 года № 434 к наиболее пострадавшим отнесены предприятия прочего сухопутного пассажирского транспорта с кодом ОКВЭД 49.3. Значительную поддержку получили предприятия малого и среднего предпринимательства (МСП) в наиболее пострадавших отраслях. На уровне Российской Федерации утвержден перечень системообразующих предприятий, требующих контроля со стороны федеральных органов власти и соответствующих мер поддержки.

Учитывая то, что, по мнению Профсоюза, не все отраслевые предприятия, осуществляющие деятельность федерального значения, были включены в этот перечень, ЦК Профсоюза обратился к Министру транспорта РФ Дитриху Е.И. с просьбой включить в федеральный перечень системообразующих предприятий ГУП «Севэлектроавтотранс им. А.С.Круподерова», являющееся основным перевозчиком пассажиров в городе федерального значения Севастополе. Аналогичное обращение ЦК профсоюза направил в адрес председателя Федерации Независимых профсоюзов России Шмакова М.В. Вопрос о включении данного предприятия в перечень системообразующих предприятий

был решен положительно.

Активная позиция комитетов территориальных организаций Профсоюза содействовала тому, что многие предприятия автомобильного транспорта, городского электрического транспорта и дорожного хозяйства были включены в региональные перечни системообразующих предприятий. Исполком Профсоюза принял постановление от 25 марта 2020 года №18/9 «О действиях организаций Профсоюза в связи с угрозой распространения коронавирусной инфекции в России», в котором были определены основные направления деятельности профсоюзных органов в период действия ограничительных мер из-за пандемии коронавируса. В Профсоюзе был организован мониторинг изменения ситуации на предприятиях автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в условиях действия ограничительных мер из-за пандемии коронавируса. О результатах мониторинга ЦК Профсоюза неоднократно информировал Минтранс России. Одновременно были высказаны предложения, направленные на сохранение и поддержку отраслевых предприятий и их работников.

ЦК Профсоюза совместно с Отраслевыми объединениями работодателей - Российским автотранспортным союзом и Союзом работодателей в дорожном хозяйстве АСПОР разработал и направил на места Памятки работникам автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта и работникам дорожного хозяйства в условиях риска распространения COVID-19.

Исполком Профсоюза, оценивая деятельность отраслевых организаций в прошедший период пандемии коронавируса, констатировал, что большинство отраслевых предприятий смогло организовать работу даже в самых сложных эпидемиологических условиях. В плановом режиме продолжалась деятельность дорожных организаций. Несмотря на трудности, работники автотранспорта и предприятий горэлектротранспорта, находясь «на передовой», в зоне риска, бесперебойно профессионально осуществляли перевозку пассажиров и грузов. Работникам удалось с достоинством преодолеть трудности первых дней периода эпидемии, когда наблюдалась нехватка средств индивидуальной защиты, антисептиков и дезинфицирующих средств. Водители, все сотрудники, руководители, председатели профорганизаций, профсоюзный актив автотранспортных и дорожных предприятий выполняли возложенные на них задачи, обеспечивая жизнедеятельность общества, государства. Продолжающийся профсоюзный мониторинг показывает, что в целом, при снятии ограничений в регионах, деятельность транспортных и дорожных предприятий постепенно восстанавливается.

В связи с сохраняющейся напряженностью в связи с возможностью продолжения распространения на территории Российской Федерации коронавирусной инфекции (COVID-19) и ее вероятным негативным влиянием на социально-экономическое положение отраслевых предприятий и их работников территориальным организациям профсоюза необходимо осуществлять мониторинг ситуации и принимать меры по недопущению распространения новой коронавирусной инфекции.

**Отдел экономической защиты
Аппарата Профсоюза**

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020 г.

№ 20/5

г. Москва

О тексте Примерного коллективного договора организации автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта, дорожного хозяйства

В ноябре 2019 года были заключены Отраслевые соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту, дорожному хозяйству Российской Федерации на 2020 – 2022 годы.

В марте 2020 года после обращения представителей работодателей автотранспортных предприятий сторонами было подписано Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений в Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020 – 2022 годы.

Это вызвало необходимость внесения соответствующих изменений в тексты действующих отраслевых региональных и территориальных соглашений, коллективных договоров на предприятиях.

В помощь первичным профсоюзным организациям отделами аппарата Профсоюза подготовлен текст Примерного коллективного договора организации автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта, дорожного хозяйства на 20__ год.

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить текст Примерного коллективного договора организации автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта, дорожного хозяйства на 20__ год (прилагается).

2. Опубликовать Примерный коллективный договор в газете ЦК Профсоюза «Единство» и разместить его на официальном сайте Профсоюза в справочно-информационной сети «Интернет».

3. Постановление Исполкома Профсоюза от 22 марта 2017 года № 6/2 признать утратившим силу.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Отдел экономической защиты аппарата Профсоюза.

Председатель Профсоюза В.В. Ломакин



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

ИСПОЛКОМ

**ПРИМЕРНЫЙ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ОРГАНИЗАЦИИ АВТОМОБИЛЬНОГО,
ГОРОДСКОГО НАЗЕМНОГО
ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА,
ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА**

НА _____ (2020, 2021, 2022) ГОД

**Одобен Постановлением Исполкома Профсоюза РОСПРОФТРАНСДОР
От 8 октября 2020г. № 20/5.**

Разработан с учётом Отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020-2022 годы (далее - ОС АТ), Дополнительного соглашения № 1 о внесении изменений в ОС АТ на 2020-2022 годы, Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2020-2022 годы (далее - ОС ДХ), Федеральных законов Российской Федерации о МРОТ, о коммерческой тайне, о персональных данных, об охране здоровья граждан, изменений федерального законодательства о пенсионном страховании, трудового законодательства в части формирования сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде, о специальной оценке условий труда (с учётом Особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей общественного транспорта общего пользования) и др.

Нормативные правовые акты, указанные в пояснениях к нормам настоящего Примерного Коллективного договора, могут быть изменены в результате проведения «регуляторной гильотины», переиздания или инкорпорирования содержащихся в них норм в другие нормативные правовые акты.

**Москва
2020**

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, 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, Отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020-2022 годы (далее - ОС АТ), Дополнительного соглашения № 1 о внесении изменений в ОС АТ, Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2020-2022 годы (далее - ОС ДХ), 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 личностного 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 нормативными правовыми актами Министерства транспорта Российской Федерации;
- учитывать мнение профсоюзного комитета 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 своевременно полную, достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением;
- представлять профкому сведения о численности, составе работников, системах оплаты труда, условиях труда, охране труда, показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии вакантных рабочих мест, задолженности перед работниками по выплате заработной платы и социальным выплатам, которые в соответствии с пунктами 5) и 6) статьи 5 федерального закона от 29 июля 2004 г. «О коммерческой тайне» не могут составлять коммерческую тайну;
- обязуются разработать и соблюдать Положение об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации (постановление Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 г. № 687);
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- включать представителей профсоюзной организации в комиссию

организации по приватизации государственного (муниципального) имущества, в число представителей организации, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации;

- допускать представителей профсоюзной организации к участию в заседаниях коллегиальных органов управления организации с правом совещательного голоса;
- 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 по результатам специальной оценки условий труда;
- 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;

- 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 Отраслевых соглашениях по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту и по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2020-2022 годы 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 предлагаются два независимых варианта раздела «Оплата труда»: для организаций автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта и для организаций дорожного хозяйства.

ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО, ГОРОДСКОГО НАЗЕМНОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

4.1ат. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих 1-го разряда в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается с _____ (1 января 2020 года) в размере _____ (не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), принятого в Российской Федерации - 12130 рублей 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, при этом разница между межтарифными коэффициентами соседних разрядов не может быть менее 0,2.

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.

Индексация (увеличение) размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих 1-го разряда, указанного в пункте 4.1., производится одновременно с изменением МРОТ, принятого в Российской Федерации.

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. Минимальная гарантия по заработной плате за месяц работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, устанавливается в размере двукратного прожиточного минимума в _____ (республике, крае, области) *(Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений в Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020 – 2022 годы, пункт 2).*

(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 №___).

Среднемесячная заработная плата работников по предприятию должна быть на уровне не менее трехкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в _____ (республике, крае, области).

(Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений в Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020 – 2022 годы, пункт 2).

4.3ат. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с согласованными с профсоюзным комитетом Положением 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 не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: ____ 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 переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника 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, при необходимости, утверждается соответствующее 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, электробусов, троллейбусов, трамваев, кондукторам, работающим на регулярных пассажирских перевозках, водителям автомобилей, осуществляющим перевозки пассажиров и багажа по заказам, водителям грузовых автомобилей, водителям легковых такси - не менее чем в двойном размере.

(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 по сравнению с тарифными ставками, окладами одинаковой тарификации с нормальными условиями труда 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 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 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, ОС АТ);

- доплата за работу в многосменном режиме. (При введении в организации многосменного режима труда, доплаты работникам составляют: 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену (с 18 час. до 22 час.), 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 50%, с обязательным закреплением ее размера в региональном соглашении;

- доплата за время, в течение которого водитель находится во время движения автомобиля в составе экипажа и не управляет автомобилем, в размере _____ (Вариант 1 - 50% часовой оплаты труда водителя за часы, проведенные в таком режиме; Вариант 2 - 100% тарифной ставки) при условии, что это время не включается в состав рабочего времени водителей);

- доплата за время, затраченное водителем на охрану груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в размере _____ (30 % тарифной ставки за каждый час), если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;

- 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 особые условия и интенсивность труда водителям, кондукторам и рабочим, занятым ремонтом подвижного состава, на предприятиях городского наземного пассажирского транспорта - в размере 24% тарифной ставки (оклада).

В соответствии с положениями (Положением- Приложение №), утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом, работникам выплачиваются следующие **доплаты и надбавки**:

- доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных (Приложение №____);

- надбавка (вознаграждение) за выслугу лет (Приложение №____);

- надбавка за выполнение работ вахтовым методом, в полевых условиях (Приложение №___);
- доплата за работу на устаревшем подвижном составе (Приложение №___);
- 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 №___);
- 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.

4.10ат. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в размере не менее $\frac{2}{3}$ 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).

4.11ат. 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 № ____.

4.15.ат. 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:

4.15.1.ат. 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;

4.15.2.ат. 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.

4.15.3.ат. 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.

4.15.4.ат. 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.

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).

4.18ат. Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категорий специалистам и служащим производится Квалификационной комиссией предприятия с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации 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 общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992г. № 31, 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 профсоюзного комитета. 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 ОС АТ (см. п.3.11. ОС АТ).

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 профкомом (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).

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 фактически начисленной ему заработной платы 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 целом по организации (филиалу, структурному подразделению) 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 от 10 декабря 2016г.).

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. 112 Трудового кодекса РФ).*

4.28ат. Работодатель оплачивает 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 ОС АТ на период 2020-2022 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. 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 с 1 января 2020 года 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.

Указанный в пункте 4.1дх. 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 коллективном договоре. При этом разница между межтарифными коэффициентами соседних разрядов не может быть менее 0,2.

Пересмотр (увеличение) размера базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих I разряда осуществляется не реже 1 раза в год, как правило, с 1 января каждого года в зависимости от величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал предыдущего года в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Примерная тарифная сетка по оплате труда работников приведена в приложении №1 к ОС 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).

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. XI 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).

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 производится не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: ____ 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 переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника 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, при необходимости, утверждается соответствующее 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 №___).

4.6дх. 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 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 результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах. Начисление повышенной заработной платы производится за фактически отработанное работником на этих работах время (см. ст. 147 ТК РФ).

4.9дх. Работникам **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, ОС АТ);
- доплата за работу в многосменном режиме. *(При введении в организации многосменного режима труда, доплаты работникам составляют: 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену (с 18 час. до 22 час.), 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*).

В соответствии с положениями (Положением- Приложение №), утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом, работникам выплачиваются следующие **доплаты и надбавки**:

- доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных (Приложение №___);
- надбавка (вознаграждение) за выслугу лет (Приложение №___);
- надбавка за выполнение работ вахтовым методом, в полевых условиях (Приложение №___);
- доплата за работу на устаревшей технике (Приложение №___);
- надбавка за отсутствие нарушений ПДД (Приложение №___);
- 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.

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 _____ форме (*устно, письменно, по телефону, с помощью электронных средств связи, другим способом*).

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).

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).

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, Отраслевым

соглашением как за простой не по вине работника (см. ст. 414 ТК РФ, ТК РФ, ОС 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 фактически начисленной ему заработной платы 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 целом по организации (филиалу, структурному подразделению) 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 от 10 декабря 2016г.).

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. 112 Трудового кодекса РФ).

4.28дх. Работодатель оплачивает 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. №ФЗ-178, 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. 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 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 акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью могут предложить заключить новый коллективный договор или продлить на срок до трех лет действие прежнего договора.

После приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий трудовые отношения работников этих унитарных предприятий продолжаются и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

(Статья 17 Федерального закона от 21 декабря 2001г. №178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» в редакции от 31.07.2020 г.).

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% в течение 60 календарных дней) 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 ОС 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. (ОС 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. (ОС 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 (вариант - не менее 75%, другое)* 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 (ОС 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 (ОС АТ, ОС 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 5 лет и менее до установленного срока назначения пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников (соответствует положениям ОС АТ, ОС ДХ).

В случае неизбежного массового сокращения работников не менее чем за три месяца до момента сокращения, работодатели в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному комитету организации информацию о возможном массовом увольнении, количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, сроке, в течение которого его намечено осуществить. В течение этого срока работодатель осуществляет меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.

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.

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 (см. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утвержденные Минтрансом России).

7.3. Рабочее время и время отдыха водителей регулируется Положением, утверждаемым руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей и водителей трамвая и троллейбуса, утвержденных Минтрансом России (Приложение №__).

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

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 ____ (как правило, один месяц, а по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации – три месяца) с соблюдением за данный период установленного законодательством нормального числа рабочих часов (см. ст.104 ТК РФ).

(При суммированном учете рабочего времени для водителей может вводиться суммированный учет времени управления автомобилем.

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.

- 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 специальной оценки условий труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

- 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 от 18.05.2020), приказ Минздрава России от 15.06.2015 № 344н (ред. от 20.11.2019) "О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств)".

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 («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 также 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, 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 в сфере охраны труда.

8.1.17. Организует обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России от 15 декабря 2014 г. № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров».

8.2. В целях 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 (ст.218 ТК РФ).

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, утверждённым 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». При групповом несчастном случае со смертельным исходом об этом должны быть информированы в течение суток, помимо органов, определенных ст. 228.1. ТК РФ, территориальные организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и по просьбе этих профорганизаций приглашены для работы в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве технические инспекторы труда Общероссийского профсоюза работников

автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (см. п. 4.3. ОС АТ 2020-2022).

(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. 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»).

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 неотапливаемых помещениях», утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006г.

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;

- 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 вредными или опасными условиями труда определяется в соответствии с Приказом Минтруда России от 18.07.2019г. №512н, которым утвержден Перечень производств, работ и должностей с вредными или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин.

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.

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

- по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;
- при предоставлении работы по гибкому графику;
- при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;
- при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов. Возможно использование трудовых отношений с дистанционным работником (*глава 49.1 ТК РФ*);

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

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.;
- закрепляют за молодыми работниками наставников;
- оказывает единовременную материальную помощь молодым работникам, призываемым на военную службу, 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 организации:

- 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 (в соответствии со ст. 255 части второй Налогового кодекса Российской Федерации затраты на оплату услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории России для работников и членов их семей (родителей, супругов и детей) включаются в перечень расходов на оплату труда в расчете не более 50 тысяч рублей в совокупности за год на каждого отдыхающего);

Работникам с вредными и тяжелыми условиями труда путевки на лечение предоставляются бесплатно.

Оказание материальной помощи в размере не менее 50% минимального размера оплаты труда в Российской Федерации на каждого иждивенца в течение 6 месяцев со дня получения работником статуса безработного.

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. Заключение договоров со страховыми компаниями и выделить средства в размере _____ тыс. рублей на добровольное медицинское страхование 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 перевозках, 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 организацию работы спортивных кружков (секций) ____ тыс. рублей;
- на содержание комнат отдыха, sportсооружений, детских оздоровительных и дошкольных учреждений;
- на приобретение культ-, спортинвентаря, 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, которые находятся на балансе предприятия.

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.);
- 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;
- перечислять недоплаченные суммы страховых выплат в повышенном размере в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации за периоды, когда работодатель их не уплачивал в связи с неустановлением проведенной в организации специальной оценки условий труда вредных производственных факторов, но установленных впоследствии в результате проведенной внеплановой специальной оценки условий труда;
- Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации;
- Формировать с согласия работников сведения об их трудовой деятельности в электронном виде;
- 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 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 Российской Федерации.

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 Общероссийского Профсоюза работников автомобильного транспорта и

дорожного хозяйства вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления норм труда, социального развития коллектива и другим вопросам (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 (*см. 37 ТК РФ*).

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 профсоюзному комитету 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 профкому 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. (ОС АТ и ОС 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 профкомом 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 выдвигании 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 *(исключено для предприятий автомобильного транспорта)*.
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.
49. Положение об особенностях обработки персональных данных работников, осуществляемой без использования средств автоматизации.

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.

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020г.

№ 20/6

г. Москва

Об отчислениях от членских профсоюзных взносов на финансирование уставной деятельности вышестоящих профсоюзных органов за I полугодие 2020 г.

Заслушав и обсудив записку финансового отдела аппарата Профсоюза «Об отчислениях от членских профсоюзных взносов на финансирование уставной деятельности вышестоящих профсоюзных органов за I полугодие 2020г., Исполком Профсоюза констатирует, что валовый сбор членских профсоюзных взносов за первое полугодие 2020 года ниже уровня аналогичного периода 2019 года.

Десять территориальных организаций Профсоюза перечислили в Центральный комитет Профсоюза в соответствии с постановлением VII съезда Профсоюза 5 процентов от валового сбора членских профсоюзных взносов – это Башкирская, Ставропольская, Белгородская, Бурятская, Липецкая, г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Мурманская, Тамбовская, Тульская территориальные организации Профсоюза и ОО ПООР ГУП «Севэлектроавтотранс им. А.С. Круподерова».

Имеются первичные профсоюзные организации, которые нарушают размер перечислений членских профсоюзных взносов в территориальные организации Профсоюза, установленный VII съездом Профсоюза.

Исполком Профсоюза констатирует, что в восьми территориальных организациях Профсоюза сохраняется очень низкий коэффициент полноты сбора профсоюзных взносов ниже 0,4.

Дефицит финансовых средств отрицательно сказывается на деятельности организаций Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Записку финансового отдела аппарата Профсоюза «Об отчислениях от членских профсоюзных взносов организациями профсоюза за I полугодие 2020 года» принять к сведению и направить в территориальные организации Профсоюза (прилагается).

2. Комитетам первичных и территориальных организаций Профсоюза принять меры по:

2.1. обязательному перечислению членских профсоюзных взносов на счета соответствующих профорганизаций в полном объеме, первичным профсоюзным организациям перечислять не менее 35 процентов территориальным организациям Профсоюза, а территориальным организациям Профсоюза - не менее 5 процентов общего валового сбора в Центральный комитет Профсоюза.

При наличии задолженности по перечислению членских профсоюзных взносов выставить перед должниками (работодателями отраслевых организаций, первичными профсоюзными организациями) требования о погашении задолженности;

2.2. погашению задолженности перед вышестоящими органами Профсоюза по отчислениям от членских профсоюзных взносов;

2.3. совместно с контрольно-ревизионными комиссиями соответствующих организаций Профсоюза усилить контроль за соблюдением уставных требований, в том числе по перечислению членских профсоюзных взносов организациям Профсоюза.

3. Контроль выполнения данного постановления возложить на финансовый отдел Профсоюза (Айзатулина С.С.).

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

З А П И С К А

финансового отдела аппарата Профсоюза об отчислениях от членских профсоюзных взносов организациями профсоюза за первое полугодие 2020 года

По данным финансовых отчетов территориальных организаций Профсоюза за первое полугодие 2020 года, представленных в Центральный комитет Профсоюза, общий валовый сбор членских профсоюзных взносов в Общероссийском профсоюзе работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства составил 291,4 млн. рублей, что ниже данных первого полугодия 2019 года на 18,7 млн. рублей.

В 15 территориальных организациях Профсоюза отмечается рост валового сбора профсоюзных взносов, в т.ч. значительный в Чувашской (на 30%), Ростовской (18%), Марийской (34%), Мордовской (26%), Чеченской (51%), Тульской (32%), ОО ПООР ГУП «Севэлектроавтотранс им. А.С. Круподерова» (30%).

В 33 территориальных организациях Профсоюза сформировалась задолженность по членским профсоюзным взносам в размере 37,8 млн. рублей, в т.ч. задолженность в размере 12,2 млн. рублей сформировалась в период пандемии коронавируса COVID-19. Задолженность работодателей перед организациями Профсоюза составила 28,3 млн. рублей.

В 24 территориальных организациях Профсоюза уменьшился общий валовой сбор членских профсоюзных взносов. Основные причины возникновения данной ситуации: сокращение численности членов Профсоюза; недостаточное финансирование отраслевых предприятий; уменьшение заработной платы, в связи с ограничением работы в условиях пандемии коронавируса COVID – 19, остановка работы ряда предприятий.

В среднем по Профсоюзу в распоряжении первичных профсоюзных организаций остается 70,9 процента членских профсоюзных взносов. Территориальным организациям Профсоюза перечислено 29,1 процента взносов, из них 3,2 процента перечислено территориальным объединениям организаций профсоюзов и 3,6 процента Центральному комитету Профсоюза.

Фактически за отчетный период в ЦК Профсоюза поступило членских профсоюзных взносов 10,6 млн. рублей. За рассматриваемый период Центральным комитетом Профсоюза недополучено 4,0 млн. рублей отчислений от общего валового сбора членских профсоюзных взносов.

10 территориальных организаций Профсоюза выполнили решение VII съезда и перечислили в Центральный комитет Профсоюза 5 процентов от валового сбора членских профсоюзных взносов – это Башкирская, Ставропольская, Белгородская, Бурятская, Липецкая, г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Мурманская, Тамбовская, Тульская территориальные организации Профсоюза и ОО ПООР ГУП «Севэлектроавтотранс им. А.С. Круподерова».

Четыре и более процента от общего сбора членских профсоюзных взносов

перечислено на финансирование Центрального комитета Профсоюза Приморской, Брянской, Калининградской, Московской городской, Новосибирской, Оренбургской, Орловской, Самарской, Сахалинской и Челябинской территориальными организациями Профсоюза.

24 территориальные организации Профсоюза не перечисляли членские профсоюзные взносы в ЦК Профсоюза.

На централизованном бухгалтерском обслуживании в территориальных организациях Профсоюза состоят 449 первичных профсоюзных организаций. В среднем по Профсоюзу коэффициент полноты сбора членских профсоюзных взносов составил 0,83.

Согласно данным территориальных организаций Профсоюза по численности членов Профсоюза, их средней заработной плате и валовому сбору в **8** территориальных организациях Профсоюза сформировался низкий коэффициент полноты сбора членских взносов от 0,03 и до 0,4.

Ряд территориальных организаций Профсоюза, при низком коэффициенте полноты сбора членских профсоюзных взносов в финансовых отчетах не показывают информацию о задолженности работодателей по перечислению членских профсоюзных взносов Профсоюзу.

18 территориальных организаций Профсоюза грубо нарушают решение VII Съезда Профсоюза в части распределения членских профсоюзных взносов между первичными профсоюзными организациями и вышестоящими профорганами (не более **65** и не менее **35** процентов), что негативно сказывается на выполнении запланированных мероприятий профорганов.

Сохраняется критическая финансовая ситуация в ряде территориальных организаций Профсоюза, где на уставную работу и на ведение финансово-хозяйственной деятельности в I полугодии 2020 года в регионах приходилось менее 100 тыс. рублей, как например, в Кабардино-Балкарской, Хабаровской, Иркутской, Калининградской, Мурманской, Орловской и Тамбовской территориальной организации Профсоюза.

Не представили отчеты за первое полугодие 2020г.: Дагестанская, Карельская, Горно-Алтайская, Карачаево-Черкесская, Астраханская, Калужская, Магаданская, Забайкальская, Смоленская, Томская и Тверская территориальные организации Профсоюза.

Финансовый отдел аппарата Профсоюза

О Б Щ А Я	ППО	ТОП	Совет Профсоюза	ЦК Профсою за	Долги прошлых лет	ИТОГО	Наши данные
Установленный процент	65	28	2	5		100	14 597,6
Фактически поступило	207 008,8	64 772,8	9 369,8	10 544	255,9	291 951,2	10 560,7
Процент к итогу	70,9%	22,2%	3,2%	3,6%	0,1%	100,0%	3,6%

(в тыс. рублях), ППО – первичная профсоюзная организация, ТОП – территориальный отраслевой Профсоюз

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020г.

№ 20/7

г. Москва

Об обращении Куприненко Р.М.

В Исполком Профсоюза поступило обращение Куприненко Р.М., в котором она оспаривает правомерность принятого Комитетом Псковской территориальной организации Профсоюза решения об исключении её из членов Профсоюза.

Куприненко Р.М., являясь членом Профсоюза, с 07.05.2019 г. возглавляла первичную профсоюзную организацию ГППО «Псковпассажиравтотранс», входящую в состав Псковской территориальной организации Профсоюза.

На основании постановления V Пленума Профсоюза от 17.09.2019 года № 5/3 «О проведении отчётов и выборов в организациях Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в 2019-2020 годах» в Псковской территориальной организации Профсоюза в соответствии с п. 32.1.16 Устава Профсоюза был утверждён график проведения отчётно-выборных собраний (конференций) в первичных профсоюзных организациях, входящих в её состав. Несмотря на многочисленные напоминания со стороны председателя Псковской ТОП Дворниченко В.Г. в адрес Куприненко Р.М., в ГППО «Псковпассажиравтотранс» в установленное время отчётно-выборная конференция проведена не была. Устав Профсоюза (п. 25.1.1.) устанавливает личную ответственность председателя первичной профсоюзной организации за выполнение решений вышестоящих профсоюзных органов.

Куприненко Р.М. также с мая 2019 года по март 2020 года не уплачивала членские профсоюзные взносы.

Неуплату членских профсоюзных взносов без уважительной причины в течение трех месяцев Устав Профсоюза (п. 13.2.1.) определяет как одну из причин исключения из Профсоюза. Однократное грубое неисполнение решений профсоюзных органов (п. 13.2.3.) также отнесено Уставом Профсоюза к причинам возможного принятия решения об исключении из Профсоюза.

Решением Комитета Псковской Территориальной организации Профсоюза от 19.03.2020 года за допущенные нарушения Устава Профсоюза Куприненко Р.М. была исключена из членов Профсоюза.

Будучи несогласной с принятым решением, она обратилась в Исполком Профсоюза отменить принятое решение по причине его нелегитимности.

В соответствии с Уставом Профсоюза (п. 39.1.3.) Исполком Профсоюза вправе отменять решения выборных органов профорганизаций, принятые с

нарушениями Устава Профсоюза, действующего законодательства и решений выборных коллегиальных профсоюзных органов.

Для проверки изложенных в обращении обстоятельств в Псковскую территориальную организацию Профсоюза была направлена комиссия аппарата Профсоюза в составе заместителя председателя Профсоюза Калинин Е.Н. и заведующего отделом правовой защиты и охраны труда аппарата Профсоюза Чумаевского Е.Ю. В ходе работы комиссии были проведены рабочие встречи с Куприненко Р.М., профсоюзным активом Псковской ТОП, профсоюзным активом и членами трудового коллектива ГППО «Псковпассажиравтотранс», изучены рабочие документы ТОП. В рамках работы комиссии состоялись встречи с руководством Псковского регионального союза организаций профсоюзов «Псковский областной совет профессиональных союзов», руководством ГППО «Псковпассажиравтотранс», заместителем губернатора Псковской области, исполнительным директором НО «Союза автотранспортных предприятий транспорта общего пользования Псковской области».

Комиссия пришла к выводу, что решение об исключении Куприненко Р.М. из членов Профсоюза принято в соответствии с Уставом Профсоюза (информация прилагается).

Заслушав и обсудив информацию комиссии аппарата Профсоюза,

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Согласиться с выводами комиссии аппарата Профсоюза по обращению Куприненко Р.М. о признании неправомерным решения Комитета Псковской территориальной организации Профсоюза от 19.03.2020 года об исключении Куприненко Р.М. из членов Профсоюза и признать данное решение Комитета Псковской ТОП принятым в соответствии с Уставом Профсоюза.

2. Довести настоящее постановление Исполкома Профсоюза до Куприненко Р.М.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел организационной работы аппарата Профсоюза (Казакова Е.Н.).

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

ИНФОРМАЦИЯ
о проведении выездной проверки
Псковской территориальной организации Профсоюза

ЦК Профсоюза рассмотрел обращение в Исполком Профсоюза Куприненко Р.М. по вопросу неправомерности исключения её из членов Профсоюза.

Для проверки изложенных в обращении обстоятельств в Псковскую территориальную организацию Профсоюза была направлена комиссия аппарата Профсоюза, в ходе работы которой были проведены рабочие встречи с профсоюзным активом Псковской ТОП, профсоюзным активом и членами трудового коллектива ГППО «Псковпассажиравтотранс», изучены рабочие документы ТОП. В рамках работы комиссии состоялись встречи с руководством Псковского регионального союза организаций профсоюзов «Псковский областной совет профессиональных союзов», с руководителем ГППО «Псковпассажиравтотранс» Киргинцевым Ю.А., заместителем губернатора Псковской области по вопросам ЖКХ Осиповым В.В., исполнительным директором НО «Союза автотранспортных предприятий транспорта общего пользования Псковской области» Семёновым В.Б.

Состоялась и личная встреча членов комиссии с Куприненко Р.М.

Установлено, что ГППО «Псковпассажиравтотранс» является единственным предприятием Псковской области по осуществлению пассажирских перевозок в городском и пригородном сообщениях, с общей численностью работающих около 1400 человек. Предприятие имеет собственный подвижной состав, инфраструктуру для его обслуживания и ремонта. Имеются филиалы предприятия в разных городах области.

За время руководства предприятием Киргинцевым Ю.А. вдвое сокращен долг ГППО «Псковпассажиравтотранс» по картотеке, получен банковский кредит на развитие на сумму 93 млн. рублей, достигнута договорённость с Минпромторгом России о замене парка подвижного состава (200 машин в течении 2-х лет).

По сообщению заместителя губернатора Псковской области по вопросам ЖКХ Осипова В.В. доля доходов предприятия в бюджете Псковской области составляет около 20 %, поэтому губернатором Псковской области принято решение о сохранении и развитии предприятия. Руководство области всегда готово к конструктивному социальному диалогу с Профсоюзом. Администрация Псковской области видит в Профсоюзе социального партнёра в урегулировании трудовых разногласий в коллективе.

Предприятию выделяются и будут выделяться денежные средства, в т.ч. на ремонт административных зданий и промышленных помещений.

Руководством предприятия принимаются меры по улучшению условий труда работников предприятия, по оптимизации непроизводительных расходов,

экономичному использованию производственных площадей, переводу машин на более экономичное газомоторное топливо.

Ввиду дефицита квалифицированных кадров сокращения численности работников не планируется. В случае введения на части маршрутов обслуживания пассажиров без кондуктора, высвобождаемым работникам с их согласия будет предоставлена другая равноценная работа в предприятии.

В ходе беседы с работниками и членами Профсоюза головного предприятия с их слов было установлено, что, они не видели конструктивного взаимодействия ППО под руководством Куприненко Р.М. с руководством предприятия, реальной помощи в защите их трудовых прав со стороны ранее действующей первичной организации Профсоюза они не видели. Куприненко Р.М. вела себя высокомерно, на критику членов Профсоюза и обкома Профсоюза не реагировала, переизбрать её не представлялось возможным. По этой причине группой работников, не согласных с позицией Куприненко Р.М., была создана на предприятии новая профсоюзная организация, которая была принята на учёт в Псковскую территориальную организацию Профсоюза.

По сообщению председателя Псковской ТОП Дворниченко В.Г. после создания в ГППО «Псковпассажиравтотранс» двух первичных организаций Профсоюза им неоднократно предпринимались попытки создать на предприятии единую «первичку», устранив тем самым «конфликт интересов» отдельных групп работников, однако эти попытки не увенчались успехом ввиду противодействия профсоюзного актива ранее созданной профорганизации и лично Куприненко Р.М..

Вопрос приведения структуры Профсоюза на предприятии в соответствие со структурой хозяйствующего субъекта и Уставом Профсоюза рассматривался на заседании комитета Псковской ТОП, которым было принято решение о создании более оптимальной и управляемой структуры Профсоюза в ГППО «Псковпассажиравтотранс» и рекомендовать цеховым организациям Профсоюза в филиалах предприятия рассмотреть вопрос о реорганизации этих ячеек Профсоюза с получением ими статуса первичных профорганизаций для самостоятельного принятия оперативных решений.

На основании постановления V Пленума Профсоюза от 17.09.2019 года № 5/3 «О проведении отчётов и выборов в организациях Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в 2019-2020 годах» Псковской территориальной организацией Профсоюза в соответствии со ст. 32.1.16 Устава Профсоюза был утверждён график проведения отчётно-выборных собраний (конференций) в первичных профсоюзных организациях, входящих в её состав. Несмотря на многочисленные напоминания со стороны председателя Псковской ТОП Дворниченко В.Г., в ГППО «Псковпассажиравтотранс» в установленное время отчётно-выборная конференция проведена не была по вине Куприненко Р.М. Своими действиями она поставила под угрозу срыва проведение отчётно-выборной конференции Псковской ТОП и нарушила ст. 21.1. Устава Профсоюза о выполнении решений профсоюзных органов, принятых в соответствии с Уставом Профсоюза.

Комиссией был проверен факт неуплаты Куприненко Р.М. членских профсоюзных взносов с мая 2019 года по март 2020 года, как одного из оснований исключения её из членов Профсоюза.

Согласно статье 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель удерживает и перечисляет членские профсоюзные взносы только на основании письменного заявления работника. В ходе проверки было установлено, что заявления на удержание профсоюзных взносов Куприненко Р.М. не подавала, несмотря на напоминание об этом со стороны председателя Псковской ТОП Дворниченко В.Г., что исключает ответственность работодателя по их неудержанию в безакцептном порядке из заработной платы Куприненко Р.М..

Комиссией был также проверен факт рассмотрения вопроса об исключении Куприненко Р.М. на заседании Пленума Псковской ТОП без её участия. Было установлено, что Куприненко Р.М. была извещена надлежащим образом о дате и месте рассмотрения её персонального дела, но в назначенное время явилась в сопровождении группы лиц, вела себя вызывающе, на предложение председателя Псковской ТОП Дворниченко В.Г. дать объяснение по существу не реагировала, после чего ушла. Поэтому вопрос был рассмотрен в её отсутствие, что не противоречит с. 13.3. Устава Профсоюза.

Комиссия полагает, что решение об исключении Куприненко Р.М. из членов Профсоюза принято в соответствии с Уставом Профсоюза.

Заместитель Председателя Профсоюза

Е.Н. Калинин

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020 года

№ 20/8

г.Москва

**Об обращении в Исполком Профсоюза
Емельяненко Л.Н.**

В адрес членов Исполкома Профсоюза поступило обращение бывшего председателя Московской областной организации Емельяненко Л.Н., датированное 23 сентября 2020 г., о ее неудовлетворенности ответом Председателя Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза Тадлова Ю.А. на ее обращение по вопросам ее деятельности на посту председателя Московской ТОП, ходом подготовки и проведения отчетно-выборной конференции территориальной организации Профсоюза, результатов выборов председателя ТОП, оплаты ее труда и предоставлении льгот и преференций и другим.

28 сентября 2020 г. в аппарат Профсоюза поступило письмо Емельяненко Л.Н. о ее несогласии с рассмотрением ее обращения в адрес первичной профсоюзной организации Аппарата Комитета Московской областной организации Профсоюза и ответом председателя организации.

Исполком Профсоюза констатирует, что, согласно Уставу Профсоюза, не имеет полномочий давать оценку действиям контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза и ее председателя.

Рассмотрев вопросы, указанные в обращении Емельяненко Л.Н. в адрес Исполкома Профсоюза, и в ее обращении, направленном в адрес ЦК Профсоюза, относительно ответа ППО аппарата Московской ТОП, считает, что они во многом идентичны и могут быть рассмотрены совместно.

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Создать комиссию по проверке обращений Емельяненко Л.Н. в составе:
 - 1) Калинин Е.Н. - заместитель председателя Профсоюза - Председатель комиссии;
 - 2) Данилов Ю.Н. – председатель Татарской республиканской организации Профсоюза;
 - 3) Чумаевский Е.Ю. – зав. отделом правовой защиты и охраны труда;
 - 4) Зобова В.Н. – гл. бухгалтер Московской городской организации Профсоюза (по согласованию);
 - 5) Казакова Е.Н. - зав. отделом организационной работы аппарата Профсоюза.

Предложить Контрольно-ревизионной комиссии Московской областной организации Профсоюза направить для работы с комиссией Исполкома Профсоюза, определенной в части первой настоящего пункта, в качестве эксперта, своего представителя.

2. Председателю Комиссии Исполкома Профсоюза, определенной в части первой пункта 1 настоящего постановления, заместителю председателя Профсоюза Калинин Е.Н.:

- организовать изучение материалов по существу поставленных Емельяненко Л.Н. в обращениях вопросов;

- подготовить и представить в срок до 25 октября 2020 г. на обсуждение Исполкома Профсоюза Справку о результатах проверки, проект ответа Емельяненко Л.Н., при необходимости устранения выявленных нарушений - проекты поручений (писем) соответствующим органам Профсоюза.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на председателя Профсоюза Ломакина В.В.

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020 года

№ 20/9-1

г.Москва

**О назначении главного правового инспектора
труда Профсоюза по Московской области**

В соответствии с представлением Московской областной организации Профсоюза и Положением о правовой инспекции труда Профсоюза, утвержденным постановлением III Пленума ЦК Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства от 14 декабря 2006 года, и в целях обеспечения контроля за соблюдением трудового законодательства в Московской областной территориальной организации Профсоюза

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Назначить главным правовым инспектором труда Профсоюза по Московской области Потапенко Ольгу Михайловну.
2. Считать утратившими силу полномочия главного правового инспектора труда Профсоюза по Московской области Зрюевой Ю.Б. с момента ее увольнения из аппарата Московской областной организации Профсоюза.
3. Заведующему отделом правовой защиты и охраны труда аппарата Профсоюза - главному правовому инспектору труда Профсоюза Чумаевскому Е.Ю. оказать помощь правовой инспекции в Московской областной организации Профсоюза по обеспечению контроля за соблюдением трудового законодательства в отраслевых предприятиях Московской области в соответствии с Положением о правовой инспекции труда Профсоюза.
4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заведующего отделом правовой защиты и охраны труда аппарата Профсоюза - главного правового инспектора труда Профсоюза Чумаевского Е.Ю.

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин

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

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

8 октября 2020 года

№ 20/9-2

г.Москва

**О применении наименования
«Исполком Профсоюза» в
документах Профсоюза**

На основании Федерального закона от 5 мая 2014 г. N 99-ФЗ "О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" было реформировано законодательство о юридических лицах в части принятия решения о формировании исполнительных коллегиальных органов некоммерческих (общественных) организаций высшими руководящими органами этих организаций.

VII Съездом Профсоюза, состоявшимся 26 января 2016 года, эти изменения внесены в Устав Профсоюза.

Учитывая изменившийся порядок формирования исполнительных коллегиальных органов Профсоюза, вместо органа Исполком ЦК Профсоюза создан орган Исполком Профсоюза с идентичными полномочиями.

В связи с тем, что в руководящих, нормативных и рекомендательных документах Профсоюза, принятых до 26 января 2016 года, сохранилось наименование - Исполком ЦК Профсоюза, в целях обеспечения единообразия в понимании и применении норм этих документов до их повторного принятия и переиздания

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

В руководящих, нормативных и рекомендательных документах Профсоюза, принятых до 26 января 2016 года, вместо наименования «Исполком ЦК Профсоюза» применять наименование «Исполком Профсоюза».

Председатель Профсоюза



В.В. Ломакин