|  |  |
| --- | --- |
| **Первичная профсоюзная организация**  **«Свердловское областное**  **объединение пассажирского**  **автотранспорта»**  **Председатель профкома**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Чайкина**  **«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г.** | **Государственное унитарное предприятие Свердловской области**  **«Свердловское областное**  **объединение пассажирского автотранспорта»**  **И.о.генерального директора**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Жиров**  **«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г.** |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2017 годы

Государственного унитарного предприятия Свердловской области «Свердловское областное объединение пассажирского автотранспорта»

Утвержден решением конференции

трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014г.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами и является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Государственное унитарное предприятие Свердловской области «Свердловское областное объединение пассажирского автотранспорта» (далее – Предприятие) в лице генерального директора (далее – Работодатель) и работники Государственного унитарного предприятия Свердловской области «Свердловское областное объединение пассажирского автотранспорта» (далее – Работники) в лице первичной профсоюзной организации «Свердловское областное объединение пассажирского автотранспорта» (далее – Профорганизация).

1.3. Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком). Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников предприятия.

1.4. Руководителем Профорганизации является председатель Профкома, имеющий право действовать без доверенности от имени Профорганизации.

1.5. Цель Коллективного договора – регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений, обеспечение стабильной и эффективной деятельности Предприятия, защита социальных, экономических прав и законных интересов сторон.

1.6. Основными принципами Коллективного договора являются:

- соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации;

- равноправие сторон;

- уважение и учет интересов сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, составляющих Коллективный договор;

- полномочность представителей сторон;

- добровольность принятия сторонам на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;

- систематичность контроля и неотвратимость ответственности сторон и их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Действие Коллективного договора распространяется на правоотношения сторон, возникшие с 8 декабря 2014г. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников предприятия, независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования, типа предприятия, реорганизации предприятия в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем предприятия. При смене формы собственности предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора.

1.11. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками.

1.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия путем переговоров, делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

1.13. Условия Коллективного договора, изменения и дополнения обязательны для его сторон.

**II. Права и обязанности сторон**

2.1. Заключив Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности, обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Права и обязанности Работодателя.

2.3.1. Работодатель имеет право:

- самостоятельно формировать производственную программу;

- принимать локальные нормативные акты;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);

- требовать от Работников добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами;

- реализовывать права, предоставленные ему действующим законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

2.3.2.Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

-обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать, причитающуюся Работникам заработную плату в полном размере и в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

- обеспечить защиту персональных данных Работников;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор;

-предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать занятость Работников и создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;

-рассматривать представления Профкома, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

- создать условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации производительности труда;

- производить обучение Работников по охране труда, противопожарной безопасности, безопасности дорожного движения, транспортной безопасности и т.п.;

- способствовать повышению квалификации специалистов через центры повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](consultantplus://offline/ref=BCE3ABEB071988158579441C6F3BB38741379C79F35171309DE8F40FD88F590F37AA91DE0EA0D87ES0ODG) о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Права и обязанности Профорганизации.

2.4.1. Профорганизация имеет право:

- получать всю необходимую информацию для контроля исполнения Коллективного договора;

- получать от Работодателя и его представителей информацию о состоянии условий труда и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- принимать меры в случае неисполнения Работодателем условий Коллективного договора.

2.4.2. Профорганизация обязана:

- представлять интересы и защищать права Работников;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением Коллективного договора;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществлять проверку состояния условий труда и охраны труда;

- незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью граждан, сохранности имущества Работодателя и других Работников;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения Коллективного договора до трудового коллектива;

- проводить консультации и переговоры с Работодателем и его представителями по повышению уровня жизни Работников предприятия;

- постоянно информировать членов Профорганизации о работе Профкома, событиях профсоюзной жизни.

**III. Трудовые отношения**

3.1.Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Трудовой договор – это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, а также соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в структурном подразделении, расположенном в другой местности, - место работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- гарантии и компенсации 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;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом [тайны](consultantplus://offline/ref=56EAC31A2F207B0F538B7EFC99F399F014AF3AF2433C44795DF9543CAB53K);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

- об уточнении прав и обязанностей работника и работодателя.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.3. 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.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5.Прием на работу оформляется [приказом](consultantplus://offline/ref=7C23C2F838E949EF0AB3AD8553E8BFF0F776752FF66FCDF3ACD4E2AA200D3B76040648E52C96ACdBDDL) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

3.6. Порядок приема и увольнения работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Увольнение работников в случае сокращения численности или штата производится по согласованию с Профкомом.

3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право для оставления на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также Работникам за три года до наступления возраста, дающего право на

досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости.

3.9. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение дополнительным профессиям на предприятии, при необходимости – в образовательных учреждениях профессионального или дополнительного образования на условиях и в порядке, установленных настоящим Коллективным договором, трудовыми и ученическими договорами.

**IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством рабочим временем является время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

4.2. Режим рабочего времени – это порядок распределения рабочего времени на Предприятии в рамках определенных календарных периодов (рабочей недели, рабочего дня (смены), учетного периода и т.д.) для различных категорий Работников.

4.3. Работник может быть привлечен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы и в случае работы на условиях ненормированного рабочего дня.

4.4. Отдельным категориям работников устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с Положением о суммированном учете рабочего времени (Приложение № 8).

4.5. Время отдыха – время, в течение которого Работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

* перерывы в течение рабочего дня (смены);
* ежедневный (междусменный) отдых;
* выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.

4.6. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Работникам, работающим по скользящим графикам и графикам сменности, выходные предоставляются в различные дни недели в соответствии с этими графиками и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и с ненормированным рабочим днем (Приложения № 7,20).

4.8. В случаях получения Работником путевки для лечения и отдыха, а также наличия других уважительных причин, Работодатель имеет право предоставлять Работнику по его заявлению ежегодный основной оплачиваемый отпуск вне графика, если это не нарушает нормального хода работы Предприятия.

4.9. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска, реализация права на отпуск при увольнении Работника производятся на основании письменного заявления Работника, в случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. 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, в лице генерального директора.

4.11. Режимы труда и отдыха Работников определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.12. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

4.13. Уборщикам производственных и служебных помещений, занятых уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью 6 календарных дней(Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день").

.

**V. Оплата и нормирование труда**

5.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда на момент заключения Коллективного договора составляет 6650 рублей в месяц.

Индексация окладов (должностных окладов) и тарифных ставок в период действия Коллективного договора осуществляется с учетом роста потребительских цен на товары и услуги не реже одного раза в год в срок не позднее 01 июля года, следующего за индексируемым периодом.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) при выполнении норм рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Норма рабочего времени за календарный месяц соответствует норме рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе.

5.2. Тарифные ставки рабочим устанавливаются на основе тарифной сетки рабочих основной деятельности предприятия (Приложение № 2).

5.3. Должностные оклады руководителям, специалистам и служащим, а также отдельным категориям рабочих устанавливаются Работодателем в соответствии с квалификацией и должностью (профессией) работника.

5.4. Установленная работнику в соответствии с присвоенным ему разрядом (должностью, квалификацией) конкретная тарифная ставка (оклад) является социальной гарантией минимальной оплаты труда работника.

5.5. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с «Положениями об оплате труда и премировании отдельных категорий работников» (Приложения № 9,10,11,12,13).

5.6. Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим производится квалификационной комиссией предприятия с участием представителя Профкома, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих и требованиями «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих».

5.7. Работникам предприятия выплачиваются следующие доплаты и надбавки, размеры которых устанавливаются Работодателем:

5.7.1. Оплата за всё время сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового Кодекса Российской Федерации - за первые два часа в 1,5 размере, далее - в двойном размере. Водителям автобусов и кондукторам – в двойном размере.

5.7.2. Доплата за работу в ночное время всем работникам – в размере 40% часовой тарифной ставки или оклада (ст. 149 ТК РФ).

5.7.3. Доплата за расширение зоны обслуживания кассирам-операторам АСУ автовокзала г. Екатеринбурга– в размере 4,5% от должностного оклада за фактически отработанное в ночную смену время.

5.7.4. Доплата за работу по графику с разделением смены на части водителям автобусов и кондукторам автоколонны г. Асбеста -30% часовой тарифной ставки за отработанное в смене время; заведующим камерой хранения автовокзала г. Екатеринбурга– в размере 35 % от должностного оклада.

5.7.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни всем Работникам предприятия оплачивается в размере двойной тарифной ставки (ст. 153 ТК РФ) или, по желанию Работника, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.7.6. Работнику, выполняющему наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за фактически отработанное время. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно  
отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в размере не более 50% от основного должностного оклада (часовой тарифной ставки) или от оклада (часовой тарифной ставки) временно отсутствующего работника на основании приказа Работодателя (ст. 151 ТК РФ).

5.7.7. Ежемесячная надбавка к основной заработной плате за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, работникам контрольно-ревизионной службы: старшим линейным контролерам – 20 %, линейным контролерам – 15% от должностного оклада.

5.7.8. Доплата перронным контролерам, уборщикам территории в размере 20% от должностного оклада за фактически отработанное время с целью компенсации за вредные условия труда в осенне-зимний период (ноябрь, декабрь, январь, февраль, март).

5.7.9. Надбавка за классность водителям I класса – в размере 25 %, водителям II класса – в размере 10 % часовой тарифной ставки за время работы на линии в соответствии с «Положением об утверждении квалификационных характеристик, присвоении классности и начислении надбавки за классность водителям автомобилей (автобусов)» (Приложение №19).

5.7.10. Работникам предприятия за обучение вновь принятых работников выплачивается 15% должностного оклада.

5.7.11. За стажировку водителей автобусов, кондукторов производится доплата в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы наставником.

5.7.12. Иные доплаты и надбавки, устанавливаемые в Положениях об оплате труда и премировании Работников.

5.8. При освобождении Работников предприятия от основной работы для участия в спортивных мероприятиях, организуемых Работодателем совместно с Профкомом, а также членов сборных команд для участия в соревнованиях, организуемых для выступления на уровне города, области и т.д., на период освобождения сохраняется средняя заработная плата.

5.9. При выполнении плана по чистой прибыли Работникам предприятия производится выплата вознаграждения по результатам работы за год или другой отчетный период в соответствии с Положением (Приложение №14).

5.10. Выплата заработной платы Работникам производится каждые полмесяца:

- авансовые платежи – 24 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом с начислением премии по итогам работы прошедшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. Работодатель обязан в форме расчетного листка известить каждого Работника о начислениях и удержаниях заработной платы, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.12. Заработная плата перечисляется Работнику на указанный им счет в банке, либо выплачивается в кассе предприятия.

5.13. Оплата ежегодного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

5.15. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом в случаях установленных ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

**VI. Обеспечение занятости, переобучение кадров, условия высвобождения работников**

6.1. Стороны договорились о том, что Работодатель:

- совместно с органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации Профкомом обеспечивает реализацию целевой программы содействия занятости работников организаций отрасли автомобильного транспорта в 2015-2017 годах;

- извещает Работников о предстоящем увольнении по сокращению численности и штата не менее чем за 2 месяца, а в случаях массового увольнения – не менее чем за 3 месяца;

- не допускает увольнения Работников по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профкома в случае сокращения численности или штата Работников;

- не допускает без трудоустройства увольнения Работников предпенсионного возраста (за три года до наступления возраста, дающего право на досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости), 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;

- предоставляет выпускникам учебных заведений (в том числе рабочим), обучавшимся по договорам или направлениям предприятия и прибывшим для работы в предприятие, работу по специальности и создает условия труда в соответствии с действующими нормами законодательства о труде;

- создает условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки и переподготовки кадров, предоставляющей каждому Работнику возможность повышения квалификации по своей специальности, освоению новой (смежной) профессии, в том числе через центры повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- производит обучение Работников по охране труда, противопожарной безопасности, безопасности дорожного движения, транспортной безопасности и т.п.;

- сотрудничает с органами службы занятости по вопросам информации о вакантных рабочих местах, организации обучения, профориентации.

- обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников являющимися супругами, состоящих в браке и имеющих на иждивении несовершеннолетних детей.

6.2. Стороны признают, что Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в пять лет.

6.3. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда, при наличии в предприятии вакансий.

**VII. Охрана труда и здоровья**

7.1. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда Работодатель обязуется:

- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором (Приложение № 18);

- осуществлять специальную оценку условий труда;

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников предприятия в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- организовать за счет средств предприятия, в установленные сроки проведение дополнительного медицинского осмотра Работников предприятия, занятых на работах с вредными условиями труда и отдельных категорий Работников в соответствии с утвержденными списками;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- безопасные условия труда на рабочем месте, соответствующие требованиям законодательства Российской Федерации об охране труда;

- контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье Работников;

- необходимые меры по сохранности жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций;

- санитарными аптечками, укомплектованными лекарственными средствами и препаратами, необходимыми для оказания первой медицинской помощи согласно локального нормативного акта;

**-** сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 4);

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств Работникам на работах, связанных с загрязнением, по установленным нормам (Приложение № 6);

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительный отпуск по Перечню профессий рабочих с вредными условиями труда (Приложение №20), оплату по повышенным тарифным ставкам за работу с вредными условиями труда (Приложение № 3), выдачу молока (0,5 л за смену) согласно Перечню (Приложение № 5); по личному заявления Работника выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере эквивалентном стоимости молока, жирностью не менее 3,2%;

- проведение обязательных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей и кондукторов;

- проведение инструктажей по охране труда, технике безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ для всех поступающих на работу, а также переводимых на другую работу лиц;

- условия и охрану труда женщин, с учетом ограничений по их применению на работах с вредными условиями в соответствии с «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается труд женщин» (утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000г. №162);

- условия труда молодежи, в том числе исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

- своевременное проведение расследований и организацию учета несчастных случаев на производстве совместно с Профорганизацией;

- ежегодное информирование работников на собраниях (конференциях) подразделений о состоянии условий и охраны труда, об уровне и динамике травматизма и заболеваемости на предприятии, совместно с Профорганизацией;

* контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, совместно с Профкомом;
* предоставление по требованию Профкома информации о состоянии заболеваемости Работников;

- выдачу форменной одежды отдельным категориям Работников. Форменная одежда передается Работникам в пользование;

- выдачу защитного крема для рук перронным контролерам в осенне-зимний период (ноябрь, декабрь, январь, февраль, март), связанный с работой в пониженных температурах в количестве 100 мл в 2 месяца;

- питьевой режим и санитарно-гигиенические условия согласно санитарным нормам.

7.3. Профорганизация имеет право на обращение к Работодателю по вопросу остановки работы в случаях грубых нарушений требований охраны труда, угрожающих здоровью или жизни Работников.

7.4. На предприятии создается комиссия по охране труда в количестве 6 человек, по 3 представителя от каждой стороны.

**VIII. Социальные гарантии**

8.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- вести персонифицированный учет, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления их в пенсионный фонд;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, получение дополнительных льгот и т. д.;

- предоставлять всем работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

- предоставлять Работникам Предприятия 2 (два) дня с сохранением заработной платы на погребение близких родственников (родители, супруг, дети);

- предоставлять автотранспорт для проведения спортивных, культурно-массовых мероприятий, организации массовых выездов работников к местам отдыха в выходные дни;

- организовать доставку автобусом Предприятия Работников на работу и с работы по утвержденному Предприятием расписанию водителей автобусов и кондукторов;

- производить оформление и обновление Доски Почета (Приложение № 17);

- оплачивать обучение и переобучение Работников, получающих образование соответствующего уровня по специальностям, в которых имеется заинтересованность Предприятия.

8.2. Работодатель при наличии финансовой возможности:

8.2.1. Выплачивает единовременную выплату Работникам в связи с 50-летним юбилеем со дня рождения, в зависимости от стажа работы на Предприятии (включая период работы в ООО «Автовокзал-Сервис», «Асбестовское пассажирское предприятие»), в следующих размерах: проработавшим до 5 лет - 50%, до 10 лет - 70%, до 20 лет - 100% -свыше 20 лет - 200% должностного оклада. ИСКЛЮЧЕН, исправить нумерацию пунктов

8.2.2. Выплачивает единовременную выплату Работникам, достигшим возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет, в том числе досрочно), в зависимости от стажа работы на Предприятии (включая период работы в ООО «Автовокзал -Сервис», «Асбестовское пассажирское предприятие»), в следующих размерах: проработавшим до 5 лет – 5000 (пять тысяч) рублей, проработавшим от 5 до 10 лет – 10 000 (десять тысяч) рублей, от 10 лет - 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

8.2.3. Оказывает материальную помощь в случаях стихийных бедствий, пожаров, в случаях платных хирургических операций по жизненно важным показаниям в размере до двух минимальных окладов по основной профессии Предприятия (билетный кассир).

8.2.4.Оказывает материальную помощь в случае смерти работника или его близких родственников (родители, супруги, дети) в размере 4000 (четыре тысячи) рублей, при условии предоставления необходимых документов (свидетельство о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения и др.).

8.2.5. Выплачивает единовременное поощрение за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (Приложение №15).

8.2.6.В целях организации оздоровления Работников Предприятия выплачивает надбавку к ежегодному отпуску в размере 100% должностного оклада и тарифной ставки.

8.2.7. Выплачивает материальное вознаграждение Работникам в размере 50% должностного оклада при награждении:

- нагрудным знаком Министерства Транспорта Российской Федерации;

- почётной грамотой Министерства Транспорта Российской Федерации;

- благодарственным письмом Министерства Транспорта Российской Федерации.

- почетной грамотой Губернатора Свердловской области, Правительства Свердловской области**,** Законодательного собрания Свердловской области, исполнительного органа государственной власти Свердловской области, федерального исполнительного органа по надзору в сфере транспорта;

- благодарственным письмом Губернатора Свердловской области, Правительства Свердловской области, Законодательного собрания Свердловской области, исполнительного органа государственной власти Свердловской области, федерального исполнительного органа по надзору в сфере транспорта.

8.2.8. Работодатель при наличии финансовой возможности выплачивает материальное вознаграждение Работникам к профессиональному празднику - Дню работника автомобильного и городского пассажирского транспорта.

8.2.9. Приобретает новогодние подарки детям в возрасте до 14 лет Работников Предприятия.

**IX. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями**

9.1. В целях соблюдения особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- оказывать предпочтение в приеме на работу после реорганизации предприятия женщинам, изъявившим желание продолжить трудовые отношения с Работодателем, организовать, в случае необходимости, их профессиональную переподготовку;

- обеспечить наличие рабочих мест для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

9.2.Для обеспечения условий, позволяющих родителям несовершеннолетних детей (опекунам, попечителям) сочетать труд с воспитанием детей, Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- не привлекать женщин (одиноких родителей, опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет) к работе в ночное время и сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки без письменного согласия.

9.3. Работодатель обеспечивает приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, 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.

9.4. Работодатель предоставляет женщинам иные льготы и компенсации согласно действующему законодательству и настоящему Коллективному договору.

**X. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

10.1. Стороны договорились о том, что молодежью на предприятии признаются Работники в возрасте не старше 35 лет.

10.2. Работодатель:

- гарантирует трудоустройство по специальности молодым специалистам, выпускникам учреждений профессионального образования, направляемым на предприятие по заявке;

- обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;

- заключает договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся;

- проводит конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» и др.;

- вправе производить доплату за счет собственных средств, при сокращенной продолжительности ежедневной работы, Работникам в возрасте до 18 лет до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

- предоставляет Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день;

- предоставляет льготы и компенсации для Работников предприятия, обучающихся в образовательных учреждениях в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

- оказывает материальную помощь при рождении ребенка в размере 2000 (две тысячи) руб.;

- предоставляет Работнику, заключающему брак впервые, оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 (два) дня с сохранением средней заработной платы.

10.3. Профорганизация:

- создает молодежный совет предприятия;

- поощряет молодых Работников, добивающихся высоких показателей в трудовой деятельности, активно участвующих в деятельности Профорганизации;

- организует обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов;

- контролирует предоставление установленных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

**XI. Социальные гарантии ветеранов предприятия**

11.1. Стороны договорились о том, что ветераном предприятия признается Работник, проработавший в данном предприятии 25 лет и выше и ушедший на пенсию с этого предприятия.

11.2. Работодатель при наличии финансовой возможности:

- оказывает материальную помощь ветеранам предприятия, являющимся тружениками тыла и участниками Великой Отечественной войны, к Дню Победы в размере 2000 (две тысячи) рублей;

- оказывает материальную помощь ветеранам предприятия в размере 1300 (одна тысяча триста) рублей к профессиональному празднику – Дню работника автомобильного и городского пассажирского транспорта;

-оказывает материальную помощь в случае смерти ветерана предприятия в размере 4000 (четыре тысячи) рублей, при условии предоставления свидетельства о смерти.

11.3 Профорганизация:

- оказывает содействие работе Совета ветеранов предприятия;

- поощряет ветеранов предприятия, активно участвующих в деятельности Профорганизации;

- контролирует предоставление социальных гарантий ветеранам предприятия, установленным Коллективным договором.

**ХII. Взаимодействие сторон. Гарантии деятельности Профорганизации, участие работников в управлении предприятием**

12.1. Стороны договорились о том, что представители стороны, получившей уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

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 Профорганизация в лице Профкома.

Работодатель признает исключительное право Профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, установления норм труда, социального развития и другим вопросам.

12.2. При изменении подведомственности (подчиненности), смене собственника имущества Предприятия, а также при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), влекущих за собой изменения численности (структуры) Профорганизации и (или) в соответствии с Уставом профсоюза необходимость изменения наименования Профорганизации, избрания новых руководящих органов Профорганизации, полномочия Профкома, 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) Профорганизаций и их комитетов на Предприятии полномочия профсоюзных органов реализуются принятием их совместного решения.

12.3.Работодатель обязан:

12.3.1.Создать условия для деятельности Профорганизации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

12.3.2.Не вмешиваться в деятельность Профорганизации, не принимать решений, ограничивающих ее права и деятельность.

12.3.3. Решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), нормы труда) графики работы, графики отпусков и т.д. принимать по согласованию с Профкомом.

12.3.4. Предоставить Профкому в бесплатное пользование оборудование, отапливаемое, электрифицируемое помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, оргтехника и необходимые нормативные правовые документы. Обеспечить возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам Профкома.

12.3.5. Предоставлять свободное от основной работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и Профорганизации, а также профсоюзной учебы членам Профкома, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаний президиумов и комиссий, а также представителям Профорганизации, участвующим в переговорах от имени коллектива.

12.4. Представители Профкома имеют право беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены Профорганизации, для реализации уставных задач, получения необходимой информации по социально-трудовым вопросам, в том числе по вопросам оплаты и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания Работников, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора.

12.5. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников, обеспечивает Профком информацией по:

- социально-трудовым вопросам;

- реорганизации или ликвидации Предприятия;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

- другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

12.6. Работодатель по письменному заявлению Работников, как являющихся членами Профорганизации, так и не состоящих в Профорганизации, но уполномочивших Профорганизацию представлять их интересы, ежемесячно без взимания платы перечисляет на счет Профорганизации членские профсоюзные взносы и средства из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы Работникам в окончательный расчет за месяц в размере 1 % их заработной платы.

12.7. Работодатель не допускают задержки перечисления указанных средств либо их нецелевое использование.

12.8. При переходе Работника из одного подразделения Предприятия в другое, а также при реорганизации Предприятия, смене собственника, изменении наименования, органа управления Предприятием, или наделения в нем структурных подразделений правом юридического лица, изменения наименования Профорганизации ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счет Профорганизации.

12.9. Профком обязан:

12.9.1. Способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работодателем и Работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

12.9.2.Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни Работников и членов их семей, условий труда и быта.

12.9.3. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

12.9.4. Разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, предусмотренных Коллективным договором.

12.10. Представители Профкома включаются:

- по уполномочию Работников в состав коллегиальных органов управления Предприятием;

- в комиссию по проведению специальной оценки условий труда;

- в тарифно-квалификационную комиссию;

- в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- в комиссию по трудовым спорам;

- в комиссию по награждению;

- другие комиссии.

12.11. Работодатель обязуется выделять средства на проведение праздников, юбилеев, организации отдыха с выездом на природу или в дома отдыха на основании сметы расходов проведения мероприятия, при наличии финансовой возможности.

**ХIII. Разрешение трудовых споров**

13.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего Коллективного договора, заключенного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, соглашениями, не предъявлять новые требования и не вносить разногласия по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

13.2. Профком в случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия Коллективного договора, соглашения, действующего законодательства, вносит представления об устранении нарушений, которые подлежат безотлагательному рассмотрению Работодателем и принятию мер.

Работодатель обязан в течение 7 дней с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

13.3. В случае возникновения споров по выполнению обязательств, принятых в Коллективном договоре, соглашениях, последние разрешаются согласно законодательству Российской Федерации.

13.4. Подтверждается право Профорганизации на представительство Работников при выдвижении требований от их имени Работодателю, участие в процедурах по разрешению возникшего коллективного трудового спора.

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

13.6. На предприятии создается комиссия по трудовым спорам в количестве 6 человек по 3 представителя от каждой стороны.

**XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность Сторон**

14.1. Контроль за соблюдением Коллективного договора, соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

14.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, допустившие нарушения законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда, уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения, нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению могут быть привлечены к административной ответственности.

14.3. 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 до сведения Работников после его подписания.

14.5. Подписанный Сторонами Коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

**XV. Заключительные положения**

15.1. Стороны договорились, что в механизм выполнения положений Коллективного договора в ходе его реализации могут вноситься изменения в зависимости от финансовой возможности Предприятия.

15.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока действия производятся только по взаимному согласию Сторон, принимаются двухсторонней Комиссией в составе представителей Работников и Работодателя с оформлением изменений и дополнений в виде письменных соглашений.

И.о. генерального директора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Жиров

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Чайкина

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

**Перечень приложений к Коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Тарифные сетки для рабочих основного вида деятельности.

3. Перечень профессий рабочих с вредными условиями труда,

которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки.

4. Перечень профессий рабочих на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5. Перечень профессий рабочих на бесплатную выдачу молока.

6. Перечень профессий рабочих на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств.

7. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливаются дополнительные отпуска.

8. Положение о суммированном учете рабочего времени для отдельных категорий работников ГУП СО «СООПА».

9. Положение об оплате труда и премировании водителей автобусов Асбестовской автоколонны.

10. Положение об оплате труда и премировании кондукторов Асбестовской автоколонны.

11. Положение об оплате труда и премировании работников Асбестовской автоколонны (за исключением водителей автобусов, кондукторов).

12. Положение об оплате труда и премировании работников автовокзалов и автостанций.

13. Положение об оплате труда и премировании работников аппарата управления предприятия (АУП).

14. Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год или другой отчетный период.

15. Положение о выплате единовременного поощрения за выполнение особо важного задания, срочной и непредвиденной работы.

16. Положение о штатном расписании.

17. Положение о Доске почета.

18. План мероприятий по охране труда.

19. Положение об утверждении квалификационных характеристик, присвоении классности и начислении надбавки за классность водителям автомобилей (автобусов).

20. Перечень профессий рабочих с вредными условиями труда, которым устанавливаются дополнительные отпуска.

21. Положение о порядке и условиях предоставления отпусков.

И.о. генерального директора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Жиров

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Чайкина

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.