

**Коллективный договор
акционерного общества «Автотранспорт»
на 2017-2020 г.г.**

г. Верхняя Пышма

«27» января 2017 года

Акционерное общество «Автотранспорт» г. Верхняя Пышма, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора АО, с одной стороны, и работники АО «Автотранспорт», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Автотранспорт» ОПР АТ и ДХ (далее председатель ППО), заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в АО «Автотранспорт» (далее АО) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора является генеральный директор АО или уполномоченные им лица.

1.3. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Предприятием, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет первичная профсоюзная организация.

1.4. Выборным профсоюзным органом профсоюзной организации, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (Далее Профком).

1.5. Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профкома.

1.6. Коллективный договор заключается в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области. В случае изменения действующего законодательства стороны обязаны вносить в Коллективный договор соответствующие изменения.

В Коллективный договор по взаимному соглашению сторон могут вноситься изменения и дополнения, не связанные с изменением действующего законодательства. В этом случае любая сторона может представить другой стороне письменные предложения о внесении в Коллективный договор желаемых изменений и дополнений. В пятнадцатидневный срок со дня внесения предложения комиссия по Коллективному договору рассматривает поступившее предложение и принимает по нему решение, разъясняя его в трудовом коллективе. Согласованное решение оформляется совместным постановлением,

подписанным представителями сторон (со стороны работников- председателем ППО и работодателем-генеральным директором АО).

В случае ухудшения финансово-экономического положения АО сторонами принимаются согласованные решения по корректировке положений Коллективного договора в части изменения льгот и преимуществ, условий и оплаты труда, более благоприятных по сравнению с действующим законодательством.

Размеры социальных выплат, установленные настоящим Коллективным договором за счет прибыли АО сверх выплат, предусмотренных действующим законодательством, определяются на момент принятия настоящего Коллективного договора и могут быть изменены в связи с изменением финансово-экономического положения АО по соглашению сторон как в сторону повышения, так и в сторону понижения, но не ниже предусмотренных действующим законодательством.

1.7. Целью Коллективного договора является объединение усилий сторон для достижения и поддержания конкурентоспособности предприятия. Коллективный договор заключен на основе достигнутого взаимопонимания между сторонами для установления за счет АО дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, прав, льгот и гарантий для работников АО на базе укрепления и повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности и регламентации взаимоотношений работодателя с представительным органом работников -профкомом, выражающим интересы работников.

1.8. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ).

1.9. Работодатель обязуется соблюдать условия Коллективного договора.

1.10. Работники гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре.

1.11. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.

1.12. Работники и Работодатель, констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности сторон, берут на себя обязательство при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства, изложенными в ст. 24 ТК РФ.

В течение срока действия Коллективного договора представители работников (профком) не будут санкционировать или вызывать снижение темпа работы подразделений АО в целом, а работники отказываются от забастовок по соглашениям, включенным в Коллективный договор, при условии взаимного выполнения сторонами основных пунктов Коллективного договора.

При наличии основания для объявления забастовки проводить предварительные консультации с работодателем в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников АО, независимо от членства в профсоюзной организации.

1.14. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора до заключения нового Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования АО, расторжения трудового договора с руководителем АО.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, образовании) АО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности АО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При ликвидации АО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Предприятия (далее Двухсторонняя комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Двухсторонняя комиссия рассматривает выполнение условий Коллективного договора не менее 1 раза в год

1.17. При проведении контроля за выполнением Коллективного договора представители Работодателя и Профорганизация обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.18. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему Работники могут ознакомиться в отделе по работе с кадрами, организации труда и заработной платы, планово-экономическом отделе, юридическом отделе АО и Профкоме.

1.19. В случае обнаружившихся разночтений в порядке применения положений настоящего коллективного договора комиссия по коллективному договору осуществляет буквальное толкование пунктов коллективного договора на основании поступившей инициативы любой стороны, путем оформления протокола, копия которого выдается заявителю.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Полный перечень прав и обязанностей сторон определен Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка АО.

2.2. Стороны вправе выступать инициатором созыва и проведения собрания (конференции) трудового коллектива. Дата и время проведения собрания (конференции) определяются совместным решением сторон.

3. Гарантии деятельности профсоюзной организации

3.1. Работодатель и его представители признают право первичной профсоюзной организации, гарантии ее деятельности, предусмотренные

Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», Федеральным и областными отраслевыми соглашениями, а также настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома в соответствии со статьями Трудового кодекса РФ: п. 5 ст. 74, 99, 101, 103, 105, 112, п. 4 ст. 113, 116, 123, 135, п. 2 ст. 136, п. 3 ст. 147, п. 3 ст. 154, 159, 162, п. 4 ст. 180, 190, п. 2 ст. 196, 212, 221, п. 2 ст. 297, 299, п. 1 ст. 301, п. 7 ст. 325, п. 5 ст. 326.

3.3. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации на получение информации по социально-трудовым вопросам, не содержащим коммерческой тайны.

3.4. Работодатель ежемесячно направляет выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о социально-экономическом положении работников АО.

3.5. Представители работодателя не вправе вмешиваться в деятельность профсоюзного комитета, отменять, изменять или требовать отмены ранее принятых решений, если эти решения не противоречат действующему законодательству и коллективному договору.

3.6. В целях создания условий для деятельности первичной профсоюзной организации работодатель бесплатно обеспечивает ее помещением с отоплением и освещением, мебелью, оргтехникой, транспортом, городской телефонной связью, а также междугородней связью в пределах установленного лимита, обеспечивает уборку, своевременный ремонт и охрану помещения, ремонт технических средств, обслуживание и обновление оргтехники.

Работодатель выделяет автобус для обеспечения проведения культурно-массовых мероприятий.

3.7. Работодатель на основании личных письменных заявлений обеспечивает удержание из заработной платы работников — членов профсоюза и ежемесячное перечисление через бухгалтерию АО членских взносов (1% от заработной платы) на счет профкома в течение пяти календарных дней после выдачи заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

3.8. Профсоюзный комитет принимает участие:

- в проведении специальной оценки условий труда,
- в работе комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ),
- в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ),
- в заседании комиссии по трудовым спорам в случаях, когда рассматривается индивидуальный трудовой спор по заявлению работника, являющегося членом профсоюза.

3.9. Работодатель обязуется предоставлять выборному профсоюзному активу (членам профкома), не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей и участия в мероприятиях, связанных с реализацией и защитой интересов работников, не более 16 часов в месяц с сохранением среднего заработка.

3.10. При сокращении численности при прочих равных условиях преимущественное право на оставление на работе имеют работники, входящие в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы.

3.11. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, действующих в рамках Положения.

3.12. При расследовании причин несчастного случая (профессионального заболевания) на производстве и определении степени вины застрахованного лица комиссией рассматривается заключение профсоюзного комитета вне зависимости от членства застрахованного лица в профсоюзе.

3.13. Работодатель отчисляет ежемесячно Профкому денежные средства в размере не менее 0,15 % от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурную работу, либо приобретение путевок санаторно-курортного лечения.

4. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

4.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется самостоятельно сторонами социального партнерства (работниками и работодателем), их представителями, соответствующими органами по труду.

4.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

4.3. Заключив настоящий коллективный договор, установив взаимные права и обязанности, стороны подтверждают свою ответственность за выполнение положений коллективного договора.

5. Трудовой договор. Обеспечение занятости

5.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

5.2. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

5.3. Содержание трудового договора определяется соглашением Работодателя и Работника, с соблюдением требований об обязательных условиях трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

4.4. Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

5.5. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, обязательство выполнять условия которых взял на себя Работодатель, локальными нормативными актами (ст. 9 и ст. 56 ТК РФ).

5.6. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

5.7. Введение режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при изменении по инициативе Работодателя существенных

условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) и финансово-экономического положения предприятия, производится по согласованию с Профкомом. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

5.8.В случае производственной необходимости Работник может быть переведен на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу (ст.74 ТК РФ).

5.9.Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, Предприятие предоставляет льготы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 173-177 ТК РФ).

5.10.На предприятии создаются условия для прохождения производственной практики учащихся профессиональных училищ, средних специальных учебных заведений и студентов высших учебных заведений, возрождается наставничество.

5.11. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ). После окончания обучения, Работник обязуется работать в предприятии в течение 3-х лет, в случае увольнения работника без уважительной причины ранее оговоренного срока, Работник возмещает затраты на обучение полностью.

5.12. Работодатель при осуществлении своей деятельности обязуется предпринимать все необходимые действия по сохранению рабочих мест, так как признает, что гарантированная занятость- это важное условие благополучия работника.

Прежде, чем произвести массовое высвобождение Работников, Работодатель:

- ограничивает или временно прекращает прием новых Работников;
- принимает меры к увольнению совместителей и временных работников;
- вводит по согласованию с Профкомом режим неполного рабочего времени;

- направляет Работников за счет Предприятия на переобучение по новой профессии на имеющиеся вакантные места;

- предусматривает поэтапное высвобождение Работников.

5.13.Работодатель своевременно, не менее, чем за 3 месяца, на основании технико-экономических расчетов, предоставляет Профкому информацию в письменном виде о возможных массовых высвобождениях Работников, в т.ч. о категориях Работников, которых они могут коснуться, о сроках, в течение которых они могут быть осуществлены, а также осуществляет персональное предупреждение Работников об увольнении не менее чем за два месяца (ст. 82 ТК РФ).

5.14.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель:

- предлагает работнику другую имеющуюся работу на предприятии, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ);

-обеспечивает преимущественное право на оставление на работе Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией или Работникам за 1 год до наступления пенсионного возраста.

5.15. Не допускается массовое высвобождение Работников без разработки по согласованию с Профкомом программы обеспечения занятости высвобождаемых Работников и их поддержки.

5.16. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени на Предприятии не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.2. На предприятии устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один календарный месяц и один календарный год для разных подразделений, которые определены Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением о суммированном учете рабочего времени. Время начала и окончания ежедневной работы, ее продолжительность, начало и окончание перерывов для питания и отдыха, чередования смен определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

6.4. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

6.5. Привлечение к сверхурочным работам или работе в выходные дни производится Работодателем с письменного согласия Работника и по согласованию с Профкомом (ст. 99, 113 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.6. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- другие категории работников в соответствии с действующим законодательством.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена их медицинскими рекомендациями.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей — инвалидов. А также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны

детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменном виде ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

6.7. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен на части, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной ежедневной работы. Такое разделение рабочего дня на части производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с Профкомом (ст. 105 ТК РФ).

6.8. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ). Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях, для отдыха предоставляются в течение рабочего дня (смены) два перерыва по 10 мин. (ст. 109 ТК РФ).

6.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.10. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый с оплатой в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

6.11. Ежегодно Работодатель совместно с Профкомом организует торжественное собрание, посвященное Дню работников автомобильного транспорта, который является единым профессиональным праздником Работников Предприятия.

6.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.13. Удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

- инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.95 г. № 181 -ФЗ).

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график составляется с учетом технологических особенностей производства и пожеланий Работников (ст. 123 ТК РФ).

6.15. По соглашению между Работником и Работодателем (руководителем структурного подразделения, где работает Работник) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.16. Работодатель без ущерба для производства освобождает Работников Предприятия от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в соревнованиях профессионального мастерства, посвященных Дню работников автомобильного транспорта, организуемых Работодателем совместно с Профкомом.

6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

7. Оплата труда

7.1. На предприятии устанавливаются следующие формы и системы оплаты труда:

- для водителей грузовой колонны, водителей автобусов и кондукторов – сдельно–премиальная;

- для ремонтных рабочих – сдельная и повременно-премиальная (с установлением персональных окладов и начислением премии);

- для вспомогательных рабочих - повременно-премиальная (с установлением персональных окладов и начислением премии);

- для инженерно-технических работников – повременная (с установлением персональных окладов и начислением премии за выполненные показатели).

Положения по оплате труда каждого подразделения разрабатываются в соответствии с действующим законодательством. Работодатель вправе изменять Положения по оплате труда и премирования в зависимости от финансового состояния предприятия, в рамках допустимых размеров, соблюдая гарантии действующего законодательства по труду.

7.2. Заработная плата состоит из:

- тарифной части (тариф, оклад, сдельная расценка);

- компенсационно-стимулирующей части (премии, доплаты, надбавки).

В качестве наиболее обеспечивающей гарантии в заработной плате принимается схема оплаты труда, где удельный вес тарифной части (окладов) составляет не менее 50 %.

В связи с невозможностью по условиям производства соблюдения установленной ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени, для отдельных категорий работников устанавливается суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, при этом оплата по окладам (тарифам) производится за фактически отработанное время.

7.3. Минимальный размер заработной платы за месяц работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, минимальной заработной платы, законодательно установленной в регионе.

7.4. Возможность повышения реального содержания заработной платы работников предприятия рассматривается администрацией по мере роста цен и уровня инфляции, исходя из наличия финансовых средств.

7.5. Выдача денег производится через банкоматы два раза в месяц:

- авансовая выплата – 27 числа каждого месяца,

- окончательный расчет – 12 числа каждого месяца.

7.6. Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков и отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в высших и средних профессиональных учебных заведениях в первый раз, производится исходя из средней заработной платы. При получении повторного образования – за счет средств работника.

7.7. Оплата времени простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст. 157 ТК РФ.)

7.8. Оплата труда и возмещение расходов работникам при направлении в служебную командировку производится в соответствии со ст. 167, 168 ТК РФ.

7.9. Оплата труда водителям всех видов автомобилей за перегон автомобилей производится по путевым листам в размере среднего заработка за баланс рабочего времени.

7.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере. (ст. 146 ТК РФ)

7.11. Стимулирующие выплаты:

7.11.1. Премияльные выплаты:

- размер и показатели премирования за производственные результаты по каждому подразделению приведены в конкретных Положениях по оплате труда.

- премия за выполнение важного производственного задания вводится с целью поощрения работников, которые добиваются высоких производственных результатов, а также работников, которым приходится выполнять задания сверх их должностных обязанностей или дополнительные объемы работ непосредственно связанные с производственным процессом. Сумма премии оговаривается каждый раз индивидуально и зависит от трудового вклада работника, важности выполняемого задания и наличия денежных средств в предприятии.

- с целью поощрения работников предприятия разработано Положение о выплате премии за выполнение важных заданий.

7.11.2. Надбавки и доплаты:

- Надбавка за классность:

- в основу распределения водителей по классам, предусмотренного квалификационными характеристиками, положен допуск их к управлению определенными категориями автомобилей и непрерывный стаж работы.

Водителям всех видов транспорта выплачивается надбавка за классность в следующих размерах: водителям 2-го класса - 10 %, водителям 1-го класса – 25

% от тарифа за время отработанное на линии (Положение о классности водителей),

- Доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00 час) производится всем работникам предприятия в размере 40 % от тарифа (оклада),

- Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника (болезнь, очередной или учебный отпуск и т.п.) без освобождения от своей основной работы, а также при расширении зоны обслуживания производится доплата в размере до 20 % от оплаты отсутствующего работника.

- Работникам предприятия производится надбавка за высокое качество труда при условии выполнения предприятием плана доходов за учетный период и наличия денежных средств в предприятии. Надбавка за высокое качество труда начисляется в процентах от общей заработной платы (за исключением выплат из фонда социального страхования) за учетный период;

- водителям автобусов и кондукторам устанавливается доплата за работу по графику с разделением рабочего дня на части.

7.12 Компенсационные выплаты:

- оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

- оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.13 С целью социальной поддержки работников предприятия, а также неработающих пенсионеров предприятия разрабатываются следующие Положения о выделении материальной помощи:

- Положение о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт» и пенсионерам на похороны,

- Положение о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт», достигшим пенсионного возраста,

- Положение о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт» в честь бракосочетания,

- Положение о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт» в честь юбилейных дат.

7.14. Работодатель вправе понижать премию полностью или частично всем рабочим, руководителям и служащим за нарушение трудовой и финансовой дисциплины согласно Положению о премировании. Данная мера не является дисциплинарным взысканием и может применяться как наряду с ним, так и без такового.

7.15. Работодатель вправе понижать по решению квалификационной комиссии классную квалификацию водителям 1 и 2 классов, не выполняющим требования, предусмотренные квалификационными характеристиками, а также систематически допускающим нарушения.

7.16. В целях оперативного решения производственных вопросов работникам, использующим личный сотовый телефон для переговоров производственного характера, производится денежная компенсация, а также устанавливается норма расходов на оплату разговоров по сотовой связи,

работникам, пользующимся сотовыми телефонами по заключенному с сотовым оператором договору.

8. Условия и охрана труда

8.1. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда Работодатель обеспечивает содержание в надлежащих санитарно- гигиенических условиях производственных зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, безопасное содержание оборудования, безопасные условия ведения работ.

8.2. Работа по улучшению условий и охраны труда на предприятии проводится в соответствии с Соглашением по охране труда.

8.3. В целях организации работы по сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда, и обеспечивают реализацию мероприятий, разработанных по ее результатам и направленных на создание благоприятных условий труда.

8.4. Ход выполнения Мероприятий по улучшению условий и охраны труда и состояние охраны Труда в структурных подразделениях Предприятия регулярно рассматриваются сторонами на совместных заседаниях и комиссии по охране труда. Информация о принимаемых мерах доводится до сведения Работников.

8.5 Работодатель обеспечивает лечебно-профилактическое обслуживание Работников путем организации здравпункта с аптечками в подразделениях, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.6. Работодатель обеспечивает Работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

8.7. Работодатель своевременно осуществляет ремонт и химическую чистку специальной одежды, списывает пришедшие в негодность не по вине Работника до установленного срока средства индивидуальной защиты и выдает новые за счет собственных средств.

8.8. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредных веществ, Работодатель обеспечивает Работников по установленным нормам моющими и обезвреживающими средствами.

8.9. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или с особо вредными условиями труда организуется бесплатная выдача спецпитания, либо выдается денежная компенсация на его приобретение.

8.10. Для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу лиц, Работодатель проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим. Для лиц, работающих на участках с вредными или опасными условиями труда. Работодатель организует ежегодное обучение по охране труда, с последующей аттестацией.

8.11 Работодатель организует в установленные сроки (один раз в 3 года) обучение и проверку знаний по безопасности труда, промышленной и транспортной безопасности руководителей, специалистов и работников.

8.12. На Предприятии создается комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в составе 6-ти человек.

8.13. Предприятие осуществляет производственный контроль за уровнем воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье Работников.

8.14. При отказе Работника выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ), ему предоставляется на время устранения опасности другая работа по его профессии.

8.15. Предприятие предоставляет сведения по форме, установленной Министерством труда и социального развития Российской Федерации, в сроки, установленные Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве и Федерацию профсоюзов Свердловской области о каждом групповом, тяжелом и несчастном случае со смертельным исходом (ст.228.ТК РФ).

8.16. Материалы о каждом групповом (два и более пострадавших) и несчастном случае со смертельным исходом Предприятие направляет по форме, установленной Министерством труда и социального развития РФ, в сроки установленные Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве.

8.17. Предприятие осуществляет учет и анализ производственного травматизма. Разрабатывает мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве. Случаи производственного травматизма расследуются с представителем Профорганизации.

8.18. На предприятии ежеквартально проводится анализ заболеваемости и производственного травматизма с разработкой мероприятий по их уменьшению.

8.19. Предприятие за свой счет обеспечивает санаторно-курортным лечением работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, получивших профессиональные заболевания, при наличии заключения учреждений медико-социальной экспертизы.

8.20. В случае гибели работника на производстве, а также его смерти, наступившей вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания (при наличии заключения компетентного органа о наличии причинной связи между профзаболеванием и смертью, а также акта формы Н-1) все расходы, связанные с погребением производятся за счет средств Предприятия.

8.21. Предприятие осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0, 2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

9. Социальное обеспечение и медицинское обслуживание

9.1 Работодатель обеспечивает здравпункт Предприятия всем необходимым, согласно установленным нормам.

9.2 Работодатель комплектует аптечки медицинской помощи.

9.3.Работодатель оказывает материальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны. Выплаты производятся ко Дню Победы и Всемирному Дню пожилого человека.

9.4 Работодатель выдает служебные удостоверения всем Работникам Предприятия, а также пенсионерам - ветеранам АО, проработавшим на предприятии не менее 20 лет. Удостоверение пенсионерам-ветеранам АО выдается бессрочно.

9.5.Для личных целей Работников Работодатель один раз в год выделяет автобус или грузовой автомобиль с продолжительностью работы до 4-х часов и пробегом до 100 км.

9.6.Работодатель выделяет транспорт по заявкам Профсоюза для коллективных поездок на отдых и спортивные мероприятия.

9.7. Работодатель обеспечивает всех работников предприятия служебным автобусом для доставки на работу и с работы.

10. Дополнительные социальные гарантии и льготы

10.1.По заявлению Работника ему предоставляется 3 дня отпуска, оплачиваемого по средней заработной плате на похороны супруга(и), членов семьи (детей, родителей).

10.2.По заявлению Работника ему предоставляется 3 дня отпуска, оплачиваемого по средней заработной плате для бракосочетания (при условии первой женитьбы или замужества)

10.3 Предприятие совместно с профсоюзной организацией оплачивает новогодние подарки для детей Работников.

11. Гарантии деятельности Профсоюзной организации совместно с молодежным советом.

Участие работников в управлении Предприятием

11.1Работодатель создает условия для деятельности молодежного совета в соответствии с ТК РФ, другими законами.

11.2. Молодыми считаются работники АО до 35 лет включительно.

11.3. Работодатель рассматривает внесенные Профорганизацией и молодежным советом предложения по социально-трудовым вопросам и создает необходимые условия для участия представителей Профорганизации в заседаниях органов управления Предприятием при их рассмотрении.

Направлениями работы молодежного совета и работодателя являются:

- развитие и поддержка инициативы в повышении эффективности производства,

- содействие в создании и проведении творческих конкурсов, конкурсов профессионального мастерства,

- содействие по обучению и повышению квалификации молодых специалистов.

11.4 Выборные освобожденные работники органов Профорганизации, а также наемные работники этих органов обладают такими же трудовыми правами,

гарантиями и льготами, как и другие работники Предприятия в соответствии с Коллективным договором (аппарат управления в соответствии с Коллективным договором).

12. Развитие системы социального партнерства.

Разрешение трудовых споров

12.1 Работодатель предоставляет представителям Работников в Двухсторонней комиссии не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

12.2 Работодатель предоставляет Профкому по запросу данные статистической отчетности (копии) по согласованному перечню.

12.3 На предприятии не реже одного раза в квартал проводятся рабочие собрания участков и служб, на которых их руководители совместно с представителями Профорганизации и с привлечением ведущих специалистов Предприятия информируют Работников о его финансово-хозяйственной деятельности. Графики проведения рабочих собраний утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

12.4 Стороны официально информируют друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в Коллективный договор и по другим социально-экономическим проблемам.

12.5 Стороны проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивают гарантии трудовых прав Работников.

12.6 Стороны взаимно информируют друг друга о складывающейся социальной обстановке на Предприятии.

12.7 Работодатель своевременно информирует Работников и Профком об административных, финансовых и других решениях, затрагивающих интересы Работников.

12.8 Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающие интересы Работников, принимаются после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон. Стороны принимают совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

12.9 Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор разрешается в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

12.10 Стороны договорились, что в механизм выполнения положений Коллективного договора в ходе его реализации могут вноситься изменения в

зависимости от тех фактических средств, которые будут получены Предприятием.

12.11 Решение о порядке изменений размеров социальных выплат на предприятии по сравнению с принятыми принимаются сторонами, подписавшими Коллективный договор (Профком и администрация Предприятия).

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

	Правила внутреннего трудового распорядка АО «Автотранспорт»
	Положение о суммированном учете рабочего времени работников АО «Автотранспорт»
	Положение о квалификационной комиссии
	Положение о классности водителей
	Положение о присвоении разрядов квалификации кондукторам
	Положение о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт» и пенсионерам на похороны
	Положение о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт», достигшим пенсионного возраста, о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт» в честь бракосочетания, о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт» в честь юбилейных дат
	Положение о выделении материальной помощи работникам АО «Автотранспорт» на лечение и чрезвычайные обстоятельства
	Положение о выплате премии за выполнение важных заданий
	Положение по оплате труда работников АО «Автотранспорт»
	Положение о совмещении должностей профессий
	Перечень должностей работников, которым в служебных целях необходимо пользоваться сотовой связью
	Нормы на выдачу мыла, чистящих и дезинфицирующих средств
	Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты работникам АО «Автотранспорт»
	Перечень профессий рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда на бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов

Итого прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью 18 листов

Генеральный директор
АО «Автотранспорт»

..... Ф.М. Хафизов

Первичная профсоюзная организация
ОАО «Автотранспорт» Общероссийского
профсоюза работников автомобильного
транспорта и дорожного хозяйства

Председатель
.....Е.Н. Паниткова

«27» января 2017 года

