



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице ЗАО «Пассажирская автоколонна» и работниками в лице профсоюзного комитета ЗАО «Пассажирская автоколонна», представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ЗАО «Пассажирская автоколонна», защищающим их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ЗАО «Пассажирская автоколонна» и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым и региональным соглашениями по Свердловской области на 2017-2019 годы.

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в ЗАО «Пассажирская автоколонна».

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора путем проведения собраний.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышения качества оказания услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственных задач;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.2.6. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

2.2.8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.10. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.11. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.12. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и социальных программ работодателя;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.14. обеспечивает за счет собственных средств доставку Работников на работу (до выхода рейсовых автобусов) и обратно (после 19.50 часов), а также к месту обучения на курсах повышения квалификации, организованных Работодателем.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

2.3.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом;

2.3.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.3.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.7. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.8. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя;

2.3.9. участвовать в улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.10. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю работники несут материальную ответственность, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

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



2.6.4. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.5. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.6.6. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.9. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.10. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, производственной инструкцией, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.2.3. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца;

3.2.4. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать

ликвидации организации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета не менее чем за три месяца;

3.2.5. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.6. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией;

3.2.7. расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

3.2.8. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

б) ограничить прием иностранной рабочей силы;

в) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

г) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

д) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.9. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.10. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработка;

3.2.11. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.3. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными работодателем.

4.3. Перечень работ, на которых допускается деление рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых

неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя.

## Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации по письменному заявлению работника на срок 14 календарных дней, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда (Приложение № 3);

б) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (Приложение № 2).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.7. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

е) и другим работникам предприятия с согласия работодателя.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:



- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

#### 5.9. Оплата отпусков.

5.9.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Оплата труда производится на основе Положений, которые принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда нормативными актами РФ.

6.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Дата выплаты зарплаты:

I раз – 12 числа каждого месяца;

II раз (аванс) – 27 числа каждого месяца.

Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путём выдачи расчетного листка.

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

6.5. Работодатель обязан производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.6. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.7. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов выплачивается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям 2 класса - 10%,

- водителям 1 класса - 25 % установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется:

6.8.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;



6.8.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.8.3. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделять ежегодно 60000 (шестьдесят тысяч) рублей;

7.3. Работодатель обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.4. организовать обязательные при приеме на работу и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с аттестацией рабочих мест;

7.4.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг);

7.4.6. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (Приложение № 5);

7.4.7. перечень профессий работников, получающих спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

7.4.8. в соответствии с действующим законодательством организовать выдачу молока, мыла, смывающих и обезвреживающих средств (Приложения № 6, 7);

7.4.9. проводить оценку тяжести трудового процесса с участием представителей профсоюзного комитета;

7.4.10. обеспечить полноценное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве, и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда на производстве;

7.5.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.5.3. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда;

7.5.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.6. Работник в области охраны труда обязан:

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.3. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.6.4. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.6.5. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

8.1.2. вести в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.3. представлять списки работников в муниципальные учреждения здравоохранения для проведения дополнительной диспансеризации за счет бюджетных средств;

8.1.4. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью 400 рублей за счет средств предприятия;

8.1.5. направлять работников, в оздоровительные учреждения, предназначенные для отдыха. При этом путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения приобретаются за счет средств работодателя, предусмотренных на социальное развитие;

8.1.6. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, осуществляет профсоюзный комитет организации;

8.1.7. предоставлять автотранспорт для культурно-спортивных мероприятий Работников за счет средств предприятия;

8.1.8. отчислять денежные средства Профкому на культурно-массовую работу и др. мероприятия в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей один раз в квартал.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. осуществлять контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.2.3. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу по дополнительной диспансеризации работников за счет бюджетных средств.



## **9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.1. поощрять за безупречный труд на предприятии (Приложение № 8);

9.1.2. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь (Приложение № 8);

9.1.3. в случае смерти работника работодатель бесплатно выделяет один автобус (местимостью до 50 человек) на похороны, при этом автобус предоставляется на период не более 3-х часов.

## **10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

10.1. Профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2. Работодатель обеспечивает участие представителя профсоюзного органа в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

10.3. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный орган организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

10.3.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.3.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

## **11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.2.2. содействия их занятости;

11.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

11.2.4. соблюдения законодательства о труде;

11.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному органу в его деятельности.

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;



11.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню;

11.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

11.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ.

11.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки своими силами, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её.

## 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания.

13.2. По истечении срока действия коллективного договора стороны могут его продлить на срок не более, чем три года.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ЗАО «Пассажирская автоколонна» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

13.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

13.5. неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЗАО «Пассажирская автоколонна»

### 1. Общие положения.

1.1. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЗАО «Пассажирская автоколонна» (далее – Комиссия) создается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений на предприятии, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.3. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

### 2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основной целью Комиссии являются: достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- развитие социального партнерства на предприятии, обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора, его заключение, изменение и организация контроля за выполнением коллективного договора.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

- ведет коллективные переговоры;



- готовит проект коллективного договора;
- заключает, изменяет, дополняет коллективный договор, продлевает срок его действия;
- организует контроль за исполнением коллективного договора;
- утверждает регламент Комиссии;
- создает рабочие группы с привлечением специалистов;
- приглашает для участия в своей работе представителей областной организации Общероссийского профсоюза России, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;
- запрашивает и получает от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

### 3. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет Первичная профсоюзная организация ЗАО «Пассажирская автоколонна» Общероссийского профсоюза России, интересы работодателя – Генеральный директор или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более 3-х человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация ЗАО «Пассажирская автоколонна» Общероссийского профсоюза России и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора;
- заключение и изменение коллективного договора;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии – координатора стороны и его заместителя.

### 4. Члены Комиссии.

#### 4.1. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;
- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

### 5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой стороны, образовавших Комиссию, или их заместители.

5.2. Первое заседание Комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей,

проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры.

5.3. На первом заседании Комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры, или его заместитель.

5.4. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов Комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие – их заместителями), размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

5.5. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию, а в их отсутствие – их заместители.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства (их заместители), образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

- утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

- председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

- проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены в порядке, предусмотренном сторонами для его заключения.

## 6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий рабочих по ЗАО «Пассажирская автоколонна» непосредственно занятых на основном производстве, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый трёхдневный отпуск за непрерывный стаж работы**

1. Водитель автобуса.

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

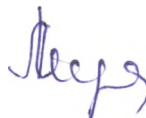
За непрерывный стаж работы на Предприятии Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – три календарных дня начиная с третьего отпуска.

Генеральный директор



В.С. Аристов

Председатель профкома



А.П. Чернядьева



**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**професий рабочих по ЗАО «Пассажирская автоколонна», непосредственно занятых на основном производстве, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый семидневный отпуск за вредные условия труда**

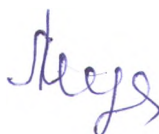
1. Электрогазосварщик.
2. Слесарь по топливной аппаратуре.

Генеральный директор



В.С. Аристов

Председатель профкома



А.П. Чернядьева

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий рабочих по ЗАО «Пассажирская автоколонна», которым  
установлены дифференцированные доплаты к тарифным ставкам с  
тяжёлыми и вредными условиями труда**

1. Электрогазосварщики.

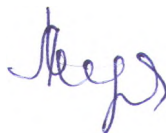
Перечень профессий	Сумма доплат в % к тарифной ставке
Электрогазосварщик	8

Генеральный директор



В.С. Аристов

Председатель профкома



А.П. Чернядьева

## НОРМЫ ВЫДАЧИ

бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты  
 рабочим и специалистам ЗАО «Пассажирская автоколонна», принятых на  
 профсоюзной конференции

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви	Срок носки в мес.
1.	Водители автобусов и легковых автомобилей	Перчатки х/б Сигнальный жилет	1 до износа
2.	Водители грузовых автомобилей	Костюм х/б Рукавицы комбинированные	12 1
3.	Кондуктор	Перчатки трикотажные	12
4.	Механик (ОТК)	Перчатки трикотажные Куртка утепленная Валенки Плащ прорезиненный Сигнальный жилет	12 24 24 дежурный до износа
5.	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм х/б Рукавицы хлопчатобумажные Ботинки (сапоги)	12 1 12
6.	Слесарь по топливной аппаратуре	Костюм х/б Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Фартук резиновый	12 12 1 12
7.	Электрогазосварщик	Костюм с огнезащитной пропиткой Сапоги Рукавицы брезентовые Очки защитные Куртка утепленная Брюки утепленные Валенки	12 12 2 до износа 12 12 12
8.	Токарь	Костюм х/б Ботинки кожаные Очки защитные	12 12 до износа



9.	Электромонтёр по ремонту электрооборудования	Костюм х/б Рукавицы комбинированные Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Пояс предохранительный	12 1 дежурные дежурные дежурный
10.	Слесарь по ремонту автомобилей (автоэлектрик)	Костюм х/б Рукавицы комбинированные	12 1
11.	Мойщик-уборщик подвижного состава (мех. мойка, внутри салона)	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные	12 12 6 3 до износа
12.	Кладовщик	Халат х/б Ботинки Рукавицы комбинированные	12 12 1
13.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б Сапоги резиновые Рукавицы резиновые	12 12 1
14.	Медицинские работники	Халат х/б (белый)	12
15.	Кэссир	Халат х/б (синий)	дежурный
16.	Слесарь-сантехник	Костюм х/б Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	12 12 1 дежурные

Генеральный директор

В.С. Аристов

Председатель профкома

А.П. Чернядьева

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий, которым полагается мыло в количестве 200 гр. сверх  
находящегося в помещениях для умывания на предприятиях**

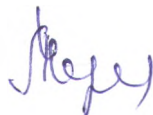
1. Слесарь по ремонту автомобилей, агрегатов, топливной аппаратуры.
2. Электрогазосварщик.
3. Слесарь-сантехник.

Генеральный директор



В.С. Аристов

Председатель профкома



А.П. Чернядьева

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий рабочих по ЗАО «Пассажирская автоколонна» с вредными условиями труда и дополнительные льготы членам профсоюза, которым выдаётся спец. питание

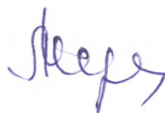
№ п/п	Наименование профессии	Кол-во выдачи на раб. день молока
1.	Электрогазосварщик  Дополнительные льготы работникам-членам профсоюза:	0,5 литра
2.	Слесарь по топливной аппаратуре	0,5 литра

Генеральный директор



В.С. Аристов

Председатель профкома



А.П. Чернядьева



**П О Л О Ж Е Н И Е**

о расширении работников ЗАО «Пассажирская автоколонна» дополнительными льготами принятыми на профсоюзной конференции от 12.02.2015 года.

1. Оказывать материальную помощь всем категориям работающих (кроме совместителей и временно работающих), в связи с 50-тилетием со дня рождения и при выходе на пенсию по следующей градации в зависимости от стажа работы:

при выходе на пенсию:

с 50-тилетием со дня рождения:

от 1 года до 3 лет – 1200 руб.  
от 3 лет до 5 лет – 2000 руб.  
от 5 лет до 10 лет – 4000 руб.  
от 10 лет до 15 лет – 6000 руб.  
от 15 лет до 20 лет – 8000 руб.  
свыше 20 лет – 10000 руб.

от 1 года до 3 лет – 900 руб.  
от 3 лет до 5 лет – 1500 руб.  
от 5 лет до 10 лет – 3000 руб.  
от 10 лет до 15 лет – 4500 руб.  
от 15 лет до 20 лет – 6000 руб.  
свыше 20 лет – 7000 руб.

2. За добросовестный труд на предприятии поощрять лучших работников к Дню автомобильного транспорта.

3. Для работников предприятия в случае смерти близких родственников, стихийного бедствия – оказывать материальную помощь в размере до 2-х МРОТ.

4. Не работающим пенсионерам предприятия оказывать по ходатайству Совета ветеранов:

- материальную помощь до одного МРОТ;
- к юбилейным датам (60, 70, 80 и т.д.) до одного МРОТ;
- к Дню пожилого человека до одного МРОТ;
- к Дню победы ВОВ до одного МРОТ.

5. В случае смерти пенсионера предприятия по заявлению родственников или ходатайству Совета ветеранов выделять бесплатно автобус и оплата катафалка.

6. Оказывать помощь в выделении транспорта для вывозки дров работникам предприятия и пенсионерам, живущим в домах с печным отоплением.

7. На проведение Новогодних праздников для детей работников предприятия выделять до 500 рублей.

Генеральный директор



В.С. Аристов

Председатель профкома



А.П. Чернядьева

Пронумеровано, пронумеровано  
24 (двадцать четыре) листа и скреплено печатью

Генеральный директор  
ЗАО «Пассажирская автоколонна»



*[Handwritten signature]*  
/В.С. Аристов/