**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  ДОГОВОР  АМО  ЗИЛ  НА  2006 ГОД**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем - Открытым акционерным московским Обществом "Завод имени И.А. Лихачева" (далее - "АМО ЗИЛ" или "Общество"), в лице генерального директора управляющей организации "Московская автомобильная компания", действующего на основании Устава Общества, и работниками Общества, в лице представителя профсоюзного комитета местной общественной организации первичной профсоюзной организации работников ОАМО ЗИЛ общественной организации профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения г. Москвы (далее "Профком АМО ЗИЛ").

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, применяемые в коллективном договоре, в равной мере распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на один год и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении одногодичного срока со дня вступления в силу настоящего коллективного договора стороны вправе пролонгировать его, но на срок не более 1 года.

Инициатором коллективных переговоров по изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приказа-постановления к коллективному договору "О внесении изменений и дополнений в коллективный договор".

Локальные нормативные акты, принятые Работодателем, в т.ч. до заключения настоящего коллективного договора, приводятся в соответствие с настоящим коллективным договором и действуют в части, не противоречащей настоящему коллективному договору.

1.3. Локальные нормативные акты Работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.4. Стороны заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности Общества, в поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижении высоких экономических результатов и благополучии каждого работника Общества. Вновь возникающие вопросы производственно-хозяйственной деятельности Общества, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые отношения, стороны решают совместно.

1.5. При реализации положений коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия или недоразумения решать, прежде всего, путем переговоров, в духе взаимного уважения, путем поиска взаимоприемлемых решений.

1.6. В случае возникновения у работника разногласия с Работодателем по поводу применения какого-либо положения коллективного договора или трудового законодательства, он должен, прежде всего, обсудить это с непосредственным руководителем. По желанию работника в этом обсуждении может принимать участие представитель профкома структурного подразделения АМО ЗИЛ или Профкома АМО ЗИЛ.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех выборных освобожденных профсоюзных работников. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации АМО ЗИЛ, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников головного завода, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с заводом, характера выполняемой работы.

1.8. Перед заключением трудового договора с поступающим на работу лицом Работодатель обязан ознакомить его с текстом настоящего коллективного договора.

1.10. Работодатель обязуется обеспечить регистрацию настоящего коллективного договора, его изменения и дополнения в установленном порядке.

1.11. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после уведомительной регистрации. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется соглашением сторон.

**2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА, РАБОТНИКОВ АМО ЗИЛ**

**2.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство, настоящий коллективный договор, предусмотренные ими требования, процедуры и сроки;

- выполнять условия заключенных с работниками трудовых договоров; исполнять требования охраны труда;

- согласовывать с Профкомом АМО ЗИЛ локальные нормативные акты, затрагивающие права работников, приказы, распоряжения и иные директивные акты по Обществу и структурным подразделениям по вопросам изменения условий труда, рабочего времени и времени отдыха, нормирования и оплаты труда, трудового распорядка и дисциплины труда, профессиональной подготовки повышения квалификации работников, гарантий и компенсаций, социального обеспечения, сокращения штатной численности и другим вопросам в предусмотренном законодательством порядке. В случаях отрицательного мнения Профкома АМО ЗИЛ о локальных нормативных актах предпринимать меры к урегулированию разногласий;

- беспрепятственно принимать от работников письменные обращения (предложения, просьбы, жалобы и другие), рассматривать их в соответствующие, но не более месяца, сроки и давать направившим их работникам обоснованные ответы.

**2.2. Профком АМО ЗИЛ обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением трудового и связанного с трудовыми отношениями законодательства, настоящего коллективного договора;

соблюдать действующее законодательство в отношениях с Работодателем, выполнять принятые в настоящем коллективном договоре обязательства, рассматривать и принимать соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании настоящего коллективного договора требуется участие, в том числе согласие, учет мнения или консультация Профкома АМО ЗИЛ;

- всеми доступными средствами способствовать выполнению работниками обязательств, предусмотренных п. 2.3 настоящего коллективного договора;

- всеми доступными средствами способствовать выполнению Обществом коллективного договора.

**2.3. Работники обязуются:**

- выполнять установленные по согласованию с Профкомом АМО ЗИЛ нормы труда и производственные задания при обеспечении условий для их выполнения;

- повышать квалификацию, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах;

- соблюдать дисциплину труда;

- соблюдать правила охраны труда и промышленной санитарии;

- содержать рабочее место в чистоте и порядке;

- бережно относиться к имуществу Общества;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

**2.4. Совместные обязательства:**

2.4.1. Оздоровить в подмосковных оздоровительных лагерях в период летних школьных каникул детей работников АМО ЗИЛ с доплатой установленного размера от стоимости путевки из средств Общества, фонда социального страхования и средств работников.

**3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

**3.1. По организации производства**

3.1.1. Совершенствовать структуру Общества, формы организации производства и технологию работ с целью достижения максимальных доходов Общества. После окончания квартала информировать Профком АМО ЗИЛ об итогах хозяйственной деятельности и финансово-экономическом состояний Общества.

3.1.2. Рассматривать предложения Профкома АМО ЗИЛ и обеспечить участие представителей Профкома АМО ЗИЛ в заседаниях Правления и Наблюдательного совета АМО ЗИЛ.

3.1.3. В целях развития Общества обеспечить загрузку структурных подразделений работой в объемах, необходимых для высокопроизводительного труда, формирования доходов. Не производить сокращения численности работников - членов профсоюза по инициативе Работодателя без согласования с Профкомом АМО ЗИЛ.

3.1.4. Вновь возникающие вопросы производственно-хозяйственной деятельности Общества, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые отношения, решать с учетом мнения Профкома АМО ЗИЛ.

3.1.5. Назначение бригадиров производить с учетом мнения профкома структурного подразделения АМО ЗИЛ.

3.1.6. При разработке и внедрении новых технологических процессов и приемов труда обеспечивать безопасные условия труда.

3.1.7. Производить обучение работников смежным профессиям.

3.1.8. При подаче работником рационализаторского предложения, принесшего экономический эффект, или предложения, способствовавшего улучшению организации производства, поощрять его в порядке, установленном локальными нормативными актами.

3.1.9. Ведомственные расследования случаев аварий, поломок, браков и т.п., участниками которых являлись работники, производить с участием представителей Профкома АМО ЗИЛ.

3.1.10. По запросам Профкома АМО ЗИЛ предоставлять информацию о хозяйственно-экономической и финансовой деятельности Общества.

3.1.11. Применение дисциплинарных взысканий в отношении работника и возложение на работника материальной ответственности за случаи, связанные с нанесением работодателю ущерба, производить с обязательным уведомлением Профкома АМО ЗИЛ.

3.1.12. Обеспечить сохранность личных вещей (верхней одежды, обуви, головных уборов и т.д.) работников в раздевалках. В случае не сохранности личных вещей (кражи, пожара и т.д.), возмещать ущерб в установленном законодательством порядке.

3.1.13. Беспрепятственно предоставлять каждому работнику в полном объеме информацию о его персональных данных, хранящихся у работодателя.

3.1.14. Обеспечить своевременное перечисление в пенсионный фонд страховой и накопительной частей трудовой пенсии в полном объеме. Составить график погашения задолженности перед пенсионным фондом.

3.1.15. Характеристики на работника составлять по его обоснованной письменной просьбе.

3.1.16. Снимать дисциплинарные взыскания с добросовестных работников до истечения года со дня наложения взыскания: а) по инициативе работодателя; б) по ходатайству непосредственного руководителя; в) по ходатайству профкома структурного подразделения, либо Профкома АМО ЗИЛ; г) по просьбе самого работника.

3.1.17. Приказы по Обществу и подразделениям, кроме приказов для служебного пользования, вывешивать для ознакомления на досках информации, в том числе, когда работники ознакомлены с приказом под расписку.

3.1.18. По предоставлению Профкома АМО ЗИЛ устранять выявленные нарушения трудового законодательства или коллективного договора.

**3.2. По обеспечению занятости**

3.2.1. Работодатель и Профком АМО ЗИЛ признают, что условия найма, увольнения, соблюдения работниками Общества трудовой дисциплины, рассмотрение заявлений, жалоб и обращений работников, обеспечение занятости регулируются в соответствии с нормами трудового законодательства, правилами внутреннего трудового распорядка и положениями настоящего коллективного договора.

3.2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (на срок не более пяти лет) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также иных случаях, предусмотренных законодательством. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

3.2.3. Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с Профкомом АМО ЗИЛ - шести месяцев.

3.2.4. В случае ликвидации Общества в целом, отдельных структурных подразделений, полной или частичной приостановки производства, следствием которых может стать массовое сокращение рабочих мест, АМО ЗИЛ обязуется предварительно, не менее, чем за три месяца, уведомить Профком АМО ЗИЛ и провести с ним переговоры по вопросам соблюдения прав и интересов работников.

3.2.5. В случае ликвидации структурного подразделения предоставлять, при наличии вакантных мест, работникам работу по специальности в другом подразделении Общества.

3.2.6. Переводить отдельных работников на основании их личных заявлений на режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (без ущерба для производства) с оплатой за фактически отработанное время, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.2.7. При принятии решения о необходимости сокращения численности или штата работников принять следующие меры:

- известить работника о предстоящем высвобождении персонально под расписку не менее чем за два месяца;

- при наличии вакансий предложить высвобождаемым работникам возможность трудоустройства в соответствии с квалификацией;

- предоставлять высвобождаемым работникам в течение двух недель 8 часов суммарно с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы;

- при равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается участникам Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, а также иным категориям работников в соответствии с законодательством.

3.2.8. Не допускать без учета мнения Профкома АМО ЗИЛ увольнения при сокращении численности или штата работников:

- получивших увечье или профзаболевание в АМО ЗИЛ;

- имеющих звание ветеран труда АМО ЗИЛ, которым до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию, осталось менее трех лет;

- являющихся членами профсоюза в соответствии с частью 2 статьи 82, а также с п.2, под. "б" п.З и п.5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3.2.9. Работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в Обществе, при наличии возможности обеспечивать с их согласия работой в Обществе.

**3.3. По охране труда и здоровья**

3.3.1.Обеспечить условия выполнения правил техники безопасности, производственной санитарии (освещенность, запыленность, загазованность, температурный режим и т.д.) на рабочих местах и в производственных помещениях.

В случае, если рабочие места не отвечают санитарно-гигиеническим требованиям, разрабатывать мероприятия по доведению их до установленных норм.

3.3.2. В случае установления непосредственной опасности для жизни и здоровья работника при наличии предписания, выданного инженером отдела охраны труда (ООТ), работник имеет право на отказ от выполнения работ. Работодатель в данном случае обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.3.3.Выполнение работ с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда производить силами только обученных в установленном порядке знанию правил .охраны труда штатных работников.

3.3.4. Обучение работников знанию правил охраны труда, в т.ч. инструктажи, проводить в рабочее время, либо с отрывом от производства, с оплатой из расчета не ниже среднего заработка, обеспечить работникам возможность в доступной для них форме знакомиться с санитарными нормами тяжести и напряженности трудового процесса, а также с нормами освещенности, загазованности, запыленности, вибрации, шума и радиоактивности на рабочих местах. 3.3.5. По требованию работников осуществлять замеры вредных факторов на рабочих местах и информировать их о результатах замеров.

При производстве работ в замкнутых и ограниченных пространствах обеспечить постоянный контроль за содержанием вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

3.3.6. Обеспечить за счет средств Общества проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров и диспансеризацию работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также водителей транспортных средств, согласно графику.

Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения обязательного медицинского осмотра, предусмотренного нормативными документами, без уважительной причины.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнение им рекомендаций по результатам проведенных обследований администрация не должна допускать его к выполнению трудовых обязанностей.

3.3.7. Обеспечить выполнение технических, организационных и лечебных мероприятий, разработанных по результатам медицинских осмотров и профосмотров.

3.3.8. Обеспечить температуру воздуха в производственных и служебных помещениях согласно санитарным нормам СанПинН 2.04.05.91. При снижении температуры воздуха ниже 12 градусов Цельсия работники вправе приостановить работу с сохранением средней заработной платы (за исключением аварийных ситуаций).

3.3.9. Обеспечить отдельные категории работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ по дополнительному перечню профессий рабочих и служащих, которым предусматривается выдача спецодежды, спецобуви сверх установленных норм, согласованному с Департаментом условий и охраны труда Минтруда России.

3.3.10. Обеспечить необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Ежегодно организовывать обучение уполномоченных лиц Профкома АМО ЗИЛ с целью пополнения и обновления знаний законодательства о труде и охране труда, нормативных актов, порядка и практики работы контрольно-надзорных органов по охране труда, безопасных методов и приемов работ, правил и приемов оказания первой помощи пострадавшему от несчастного случая с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения средней заработной платы.

3.3.11. Членам Комитета по охране труда АМО ЗИЛ и уполномоченным по охране труда предоставляется два часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

3.3.12. Своевременно выдавать удобную и современную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также предметы личной гигиены. Производить закупку спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты после одобрения образцов специально созданной комиссией с участием представителя Профкома АМО ЗИЛ. Спецодежду и спецобувь, пришедшие в негодность до истечения срока, заменять новыми, согласно установленным нормам, или отремонтированными.

Обеспечить умывальные комнаты специальными средствами для мытья рук во время перерывов для приема пищи.

Обеспечить в душевых для помывки работников наличие холодной и горячей воды, соответствующих санитарным нормам.

3.3.13. Обеспечить работников завода бесплатным мылом в соответствии с распорядительными документами по АМО ЗИЛ.

3.3.14. Обеспечить возможность регулярной стирки и просушки рабочей одежды и обуви.

3.3.15. Обеспечить работников средствами и материалами для уборки помещений и технологического оборудования согласно техническим условиям.

3.3.16. Обеспечить работников структурных подразделений питьевой водой, работников горячих цехов - газированной водой, соблюдая при этом санитарно-гигиенические нормы и питьевой режим.

Обеспечить ежедневную выдачу лечебно-профилактического питания, молока, соков, содержащих пектин, или их заменителей, работникам, работающим в условиях вредного и горячего производств согласно перечням профессий и должностей работников головного завода АМО ЗИЛ за каждую смену, независимо от ее продолжительности, в дни - фактической занятости работника на работах с вредными условиями труда. (Приложения 3, 4, 5).

3.3.18. Выдавать очки с коррегирующими стеклами за счет средств Общества не реже 1 раза в три года и в связи с ухудшением зрения станочникам, работающим на металлорежущих станках, которые по конструктивным или другим техническим причинам не могут быть оснащены защитными экранами зоны резания в соответствии с распорядительными документами по АМО ЗИЛ.

3.3.19. Обеспечить в НО "Медицинский фонд МСЧ-1 АМО ЗИЛ" медицинское обслуживание, госпитализацию (согласно заключению лечащего врача), лечение работников АМО ЗИЛ и пенсионеров, ушедших на пенсию из Общества, а также близких родственников в соответствии с распорядительными документами по АМО ЗИЛ.

3.3.20. Обеспечить освещенность и содержание территории Общества, автомобильных и железных дорог, пешеходных дорожек, а также переездов, туннелей, мостов и переходов в надлежащем состоянии.

3.3.21. Предоставлять работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению.

3.3.22. Обеспечивать своевременную передачу в органы ФСС РФ документов для выплаты пособий, назначаемых при получении увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей.

3.3.23. Выполнять в срок мероприятия, предусмотренные ежегодным соглашением по охране труда. (Приложение 2).

3.3.24. Направлять в Профком АМО ЗИЛ копии всех нормативных и распорядительных актов, касающихся охраны труда, а также копии протоколов совещания по охране труда. Информировать Профком АМО ЗИЛ о каждом несчастном случае, связанном с производством, и каждом случае профессионального заболевания.

3.3.25. В случае заключения Медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) о невозможности пострадавшего на производстве работника продолжать работу по прежней профессии (в прежней должности) обеспечить обучение пострадавшего работника с его согласия новой профессии за счет средств работодателя.

3.3.26. В соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работника завода по статье 83 п.5 (признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением) и по статье 81 пункт 3 подпункт "а" (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего выполнению данной работы) производить выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

3.3.27. Юридическому управлению АМО ЗИЛ оказывать работникам, получившим трудовое увечье, помощь в оформлении необходимых документов для передачи в Фонд социального страхования для выплат компенсации вреда, причиненного здоровью.

3.3.28. Предоставлять инвалидам в соответствии с Федеральным Законом от 09.06.01 № 74-ФЗ ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.3.29. Обеспечить необходимую медицинскую помощь автозаводцам на рабочих местах, в том числе и неотложную.

**3.4.Обеспечение режима труда и отдыха**

3.4.1 .Рабочее время и время отдыха работника регулировать в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором, в том числе утверждаемыми по согласованию с Профкомом АМО ЗИЛ Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком-календарем работы головного завода АМО ЗИЛ на текущий год.

3.4.2. Привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить с учетом мнения профсоюзных комитетов структурных подразделений АМО ЗИЛ.

3.4.3. Обеспечить учет фактически отработанного времени по каждому работнику. По каждому работнику, работающему по графику, отличающемуся от графика-календаря работы головного завода, производить суммарный учет рабочего времени с месячным, квартальным, полугодовым или годовым учетными периодами.

Типовые и текущие графики выхода на работу доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до определяемого ими периода.

Перерывы для отдыха и питания работников предоставлять: при продолжительности смены 8 часов, как правило, через 4 часа после начала смены; при продолжительности смены от 8 до 12 часов, как правило, через 5 часов 30 минут после начала смены.

3.4.4. Предоставлять работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Дополнительные отпуска суммировать к основному отпуску без ограничения общей продолжительности. При расчете продолжительности основного и дополнительного отпусков в стаж работы, дающий право на отпуск, включать также периоды времени, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством и коллективным договором за ним сохранились место работы и должность, в том числе предоставленные в соответствии с настоящим коллективным договором периоды отпусков без сохранения содержания, а также время выполнения государственных и общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника разделять отпуск на периоды, обеспечивая продолжительность хотя бы одного периода не менее 14 календарных дней.

Супругам, работающим в Обществе, по возможности, ежегодный отпуск предоставлять одновременно. Предоставлять, по возможности, матерям-одиночкам очередной отпуск в летнее время.

3.4.5. Предоставлять отпуск в количестве 31 календарного дня работникам АМО ЗИЛ, имеющим ненормированный рабочий день, согласно утверждаемому перечню должностей. (Приложение 7).

3.4.6. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков производить за каждый календарный год как за полный рабочий год, независимо от времени, прошедшего с момента завершения предыдущего отпуска работника, также пропорционально фактически отработанному времени в соответствующих условиях в соответствии со "Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" и решением общезаводской комиссии по пересмотру ранее действующих соглашений между администрацией и Профкомом АМО ЗИЛ. (Приложение 6).

3.4.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

По инициативе Работодателя срок отпуска работников переносить с письменного согласия работника.

3.4.8. Предоставлять одному из родителей детей-инвалидов до 18 лет дополнительно четыре оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы

одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

3.4.9. Предоставлять работнику по его письменному заявлению, подтверждаемому соответствующими документами, освобождение от работы на следующие сроки:

- на один день по случаю первого школьного дня в жизни ребенка;

- на два дня в связи с собственным бракосочетанием;

- на три дня в связи с похоронами близкого родственника (матери, отца, жены, мужа);

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

3.4.10. Графики сменности в подразделениях головного завода АМО ЗИЛ утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзными комитетами структурных подразделений АМО ЗИЛ и доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. По графикам, где количество часов работы не соответствует установленной норме рабочего времени за год, в подразделениях разрабатываются годовые пофамильные графики с указанием дополнительных дней отдыха.

**3.5. Обеспечение прав и интересов работников АМО ЗИЛ по оплате и нормированию труда**

3.5.1. Устанавливать формы и системы оплаты труда, премирования, доплаты и надбавки, а также другие формы материального поощрения по согласованию с Профкомом АМО ЗИЛ.

3.5.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливать штатными расписаниями в соответствии с должностью, квалификацией и условиями труда.

3.5.3. Оплату труда рабочих- повременщиков производить по тарифным ставкам (Приложение 1) и окладам, утвержденным штатными расписаниями для соответствующих профессий по видам работ.

3.5.4. Оплату труда рабочих-сдельщиков производить по нормам и расценкам, согласованным с профсоюзными комитетами структурных подразделений АМО ЗИЛ.

3.5.5. Привлекать к сверхурочной работе только в исключительных случаях, по согласованию с Профкомом АМО ЗИЛ. Оплату часов сверхурочной работы производить согласно Трудовому Кодексу РФ.

3.5.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий и т.д. работникам производить следующие доплаты:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12% тарифной ставки (оклада) по результатам аттестации рабочих мест;

- на работах с особо тяжелыми и вредными условиями труда - до 24% тарифной ставки (оклада) по результатам аттестации рабочих мест;

- бригадирам - в зависимости от численности и условий оплаты труда рабочих бригады - от 10% до 15% тарифной ставки (оклада);

- за работу в двухсменном режиме' работы: в вечерней смене (смена, предшествующая ночной);

- 20% тарифной ставки (оклада); в ночной смене (не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время с 22 часов до 6 часов) - 40% тарифной ставки (оклада);

- работникам, работающим по графикам, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 20% тарифной ставки (оклада);

- за навык к работе вновь принятым рабочим - согласно распорядительным документам по АМО ЗИЛ;

- за выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы - согласно распорядительным документам по АМО ЗИЛ.

3.5.7. Производить выплату поощрительных и стимулирующих выплат работникам головного завода АМО ЗИЛ согласно распорядительным документам по АМО ЗИЛ.

3.5.8. На период планового освоения работниками нового производства утверждать временные технологические процессы, нормы времени, расценки, которые обеспечивают действующие уровни оплаты труда рабочих данной профессии.

3.5.9. Осуществлять пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты с извещением работников АМО ЗИЛ не позднее, чем за два месяца до их введения, по согласованию с Профкомом АМО ЗИЛ.

3.5.10. Проводить работу по повышению квалификации работников. Организовывать конкурсы профессионального мастерства, конкурсы идей и др.

3.5.11. Организовывать работу по присвоению званий "Заслуженный автозаводец", "Заслуженный литейщик АМО ЗИЛ", "Лучший рабочий АМО ЗИЛ", "Лучший мастер АМО ЗИЛ", "Почетный мастер АМО ЗИЛ", по занесению на заводские доски Почета и в книгу Почету АМО ЗИЛ.

3.5.12. Выплату заработной платы на головном заводе АМО ЗИЛ производить в месяце, следующем за отчетным в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации в следующие сроки:

первая половина с 5-го по 15-е число;

вторая половина с 16-го по 31-е число.

3.5.13. Обеспечивать получение работниками оплаты за отпуск не позднее чем за три дня до его наступления при условии соблюдения утвержденных графиков отпусков.

3.5.14. Установить минимальный размер оплаты труда работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда, включающей тарифную ставку или оклад, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера с 1 мая 2006 года - \*, с 1 октября 2006 года - \*.

3.5.15. При несоответствии уровня оплаты труда прожиточному минимуму, рассчитанному по методике Московской трехсторонней комиссии, рассматривать вопрос об увеличении уровня оплаты труда.

По представлению Профкома АМО ЗИЛ рассматривать вопросы

индексации заработной платы в связи с инфляцией при формировании бизнес-плана на год и его корректировке.

3.5.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.5.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

3.5.18. Не позднее, чем за три рабочих дня до выплаты заработной платы выдавать работникам расчетные листки, извещающие 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.

Выплачивать заработную плату через кассы в установленных местах выплаты, либо через банковские кредитные карты работников.

3.5.19. В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации производить расчет и выплату средней заработной платы, исходя из фактического начисления заработной платы и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих моменту выплаты:

- за дни обучения смежным профессиям по инициативе Работодателя, время прохождения обязательных медицинских осмотров;

- за время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, при условий, что образование получается впервые;

- за время обязательных инструктажей, проверки знаний и других случаев отвлечения работников по инициативе Работодателя.

Если внеочередной инструктаж или проверка знаний работника производятся вследствие нарушения этим работником производственной инструкции, правил охраны труда, указанное время не оплачивается.

3.5.20. Сведения по удержанию членских профсоюзных взносов по заводу и информацию об основном заработке работников - членов профсоюза за прошедший месяц направлять в Профком АМО ЗИЛ до 15-го числа текущего месяца.

3.5.21. Рассматривать возможность выплаты работникам по их письменным заявлениям внепланового аванса в счет заработной платы.

3.5.22. Депонирование заработной платы производить по истечении трех дней с начала выдачи заработной платы в подразделениях Общества.

**3.6. Трудовой договор**

3.6.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны в соответствии с распорядительными документами по АМО ЗИЛ. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими на заводе правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.6.2. Трудовой договор может быть заключен, как правило, на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме согласно ст. 79 Трудового кодекса РФ за три дня до увольнения.

3.6.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.6.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6.5. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работника путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.6.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии на заводе вакансий.

**3.7. Обеспечение охраны окружающей среды**

3.7.1. В соответствии с законами Российской Федерации и нормативными актами разрабатывать природоохранные мероприятия, направленные на уменьшение загрязнения окружающей среды для обеспечения улучшения экологической обстановки в г. Москве.

3.7.2. Не внедрять в производство материалы и комплектующие изделия, не имеющие сертификатов и технологии, не соблюдающие экологические требования и нормативы, установленные законодательством Российской Федерации "Об охране окружающей среды".

**3.8. Обязательства профсоюза по реализации молодежной политики**

3.8.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

3.8.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и установленных гарантий, в частности:

а) контролировать правильность предоставления работникам в возрасте до 18 лет оплачиваемого отпуска (ст. 122, 124 ТК РФ);

б) содействовать молодежи в прохождении обязательного предварительного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора в соответствии со ст. 69 ТК РФ;

в) организовывать систематическое обучение молодых рабочих ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав и интересов;

г) организовывать проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих.

3.8.3. Осуществлять контроль за предоставлением подросткам в возрасте до 18 лет сокращенной рабочей недели не более 36 часов, в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю.

3.8.4. Осуществлять контроль за оплатой подросткам до 18 лет при сокращенной рабочей неделе до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы.

**3.9. Обязательства работодателя по реализации молодежной политики**

3.9.1.Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании заводских комиссий по работе среди молодежи.

3.9.2. Подросткам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов, а в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю.

3.9.3. Подросткам в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности работы производить доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы.

3.9.4. Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры на профессиональное обучение без отрыва от производства (ст. 198 ТК РФ).

3.9.5. Заключать в обязательном порядке трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 63 ТК РФ.

3.9.6. Организовывать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет (ст. ст. 69, 266 ТК РФ).

3.9.7. Предоставлять, по заявлению, ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет до истечения шести месяцев непрерывной работы на АМО ЗИЛ (ст. 122 ТК РФ), не допускать не предоставление оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд данной категории работников (ст. 124 ТК РФ).

3.9.8. Не допускать отзыва из отпуска работников до 18 лет (ст. 125 ТК РФ), а также замены отпуска денежной компенсацией для этой категории работников (ст. 126 ТК РФ).

3.9.9. Не допускать расторжения трудового договора с работником до 16 лет без согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ), кроме случаев ликвидации организации.

3.9.10. Совместно с профсоюзным комитетом АМО ЗИЛ организовывать конкурсы "Лучший молодой рабочий по профессии".

3.9.11. Соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования.

**3.10. Обеспечение социальных гарантий и льгот**

3.10.1. Обеспечить работу столовых, буфетов, приготовление в столовых диетических блюд, а также качественное приготовление пищи с соблюдением ассортиментного минимума продуктов в столовых, буфетах в соответствии с правилами торговли и общественного питания.

3.10.2. Обеспечить:

- каждого работника бесплатными пропусками на территорию завода;

- хозяйственное содержание, обслуживание и бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений Общества, включая наличие холодной и горячей воды, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям, оснащение туалетов туалетной бумагой, а умывальников жидким мылом;

- каждого работника, которому по условиям работы необходима рабочая одежда, двумя шкафчиками для раздельного хранения рабочей и домашней одежды, обуви, головных уборов и подобных вещей;

- содействие работе Комиссии рабочего контроля профсоюзного комитета АМО ЗИЛ по контролю за качеством приготовления пищи в столовых, буфетах, расположенных на территории Общества, и за соблюдением стоимости и правил отпуска продуктов;

- проводить профилактические медицинские осмотры за счет Общества. Обеспечить получение работниками своевременной помощи в здравпунктах, расположенных на территории завода.

3.10.3. До принятия решения о привлечении к материальной ответственности работника, нанесшего материальный ущерб Обществу, предоставлять ему возможность устранить нанесенный ущерб.

3.10.4. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения принесенного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

3.10.5. Работникам, допустившим прогул в течение года (в том числе отсутствовавшим на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня), хищения, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подтвержденного медицинским заключением, а при отсутствии - актом, составленным с участием бригадира, руководителя работ и профгрупорга), а также лицам, осужденным судом за преступления, совершенные по месту работы:

- не предоставлять материальную помощь;

- не выплачивать вознаграждение по случаю юбилейных дат.

3.10.6. Предоставлять членам комиссии социального страхования, уполномоченным по социальному страхованию структурных подразделений АМО ЗИЛ не менее двух часов в неделю для выполнения возложенных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

3.10.7. В целях укрепления здоровья среди работников завода, членов их семей и молодежи создавать условия для широкого проведения спортивных мероприятий. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия,

заводские спартакиады, организуемые НО "Спортивный фонд "Торпедо" совместно со структурными подразделениями завода, оказывать финансовую помощь в развитии и работе детско-юношеских спортивных школ (ДЮСШ), футбольного клуба "Торпедо-ЗИЛ", участие их в заводских, городских, российских и международных соревнованиях.

Предоставлять безвозмездно заводские физкультурно-оздоровительные объекты.

**3.11. Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности**

3.11.1. Предоставлять в распоряжение Профкома АМО ЗИЛ 3-й этаж здания, именуемого в Генплане головного завода АМО ЗИЛ "Партком", а также зал "Ударник" для проведения собраний, конференций, культурно-массовых мероприятий, проводимых Профкомом АМО ЗИЛ.

3.11.2. Предоставлять профсоюзным комитетам структурных подразделений АМО ЗИЛ необходимые помещения в зданиях на территории завода со всем оборудованием, оснащением, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самих органов и проведения собраний.

3.11.3. Обеспечивать Профком АМО ЗИЛ нормативными документами, касающимися трудовых отношений, получаемыми или издаваемыми Обществом.

3.11.4. Обеспечивать реализацию Профкомом АМО ЗИЛ права представительства интересов работников при регулировании социально-трудовых отношений, включая ведение коллективных переговоров и разрешение трудовых споров. Для реализации данного права обеспечить возможность беспрепятственно приглашать для консультаций по вопросам защиты прав работников представителей вышестоящих профсоюзных органов с целью проверки правильности применения норм труда и начисления заработной платы.

3.11.5. Обеспечить право профсоюзных правовых и технических инспекторов труда проводить проверки состояния условий и охраны труда работников, соблюдения трудового законодательства и положений настоящего коллективного договора.

3.11.6. Для проведения работы, связанной с профсоюзной деятельностью, предоставлять еженедельно 12 часов не освобожденным председателям профсоюзных комитетов структурных подразделений головного завода АМО ЗИЛ в течение рабочего времени, без ущемления в оплате труда по сравнению с другими работниками данной категории.

3.11.7. Предоставлять неосвобожденным председателям профсоюзных комитетов самостоятельных структурных подразделений АМО ЗИЛ оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 31 календарного дня по представлению председателя Профкома АМО ЗИЛ.

3.11.8. Распространять все виды трудовых, социально-бытовых льгот и гарантий, а также выплату премиальных, компенсаций и других форм материального поощрения, предусмотренных для работников Общества, на всех выборных освобожденных профсоюзных и штатных работников Профкома АМО ЗИЛ.

3.11.9. Гарантировать освобождение от работы с сохранением средней заработной платы работникам, избранным в качестве делегатов на время проведения съезда, конференции или иного профсоюзного мероприятия, проводимого Профкомом АМО ЗИЛ.

3.11.10. Освобождать от работы представителей работников членов комиссий, проводящих переговоры с работодателем, в том числе членов примирительных комиссий по разрешению трудовых споров, на весь период работы данных комиссий со дня начала переговоров до дня их окончания и сохранять за ними средний заработок за весь период работы данных комиссий.

3.11.11. Удерживать из заработной платы работников членские профсоюзные взносы только с письменного согласия работников и бесплатно перечислять их на расчетный счет Профкома АМО ЗИЛ, без права задержки перечисления указанных средств.

3.11.12. Для обеспечения текущей работы выделять ежедневно в распоряжение Профкома АМО ЗИЛ один легковой автомобиль.

3.11.13. По заявке Профкома АМО ЗИЛ выделять транспорт для обеспечения мероприятий, организуемых Профкомом АМО ЗИЛ.

3.11.14. Предоставлять освобожденным профсоюзным работникам Профкома АМО ЗИЛ после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при отсутствии ее - другую равноценную работу (должность) в АМО ЗИЛ.

При необходимости обеспечить повышение квалификации или переподготовку за счет средств Общества.

Время работы в Профкоме АМО ЗИЛ включается в стаж работы в АМО ЗИЛ.

3.11.15. На период полномочий председатель профсоюзного комитета структурного подразделения АМО ЗИЛ, не освобожденный от основной работы, не может быть ущемлен в оплате труда по сравнению с другими работниками данной категории.

3.11.16. Обеспечить за счет средств Общества функционирование в структурных подразделениях головного завода АМО ЗИЛ пунктов оказания первой медицинской помощи и их регулярное пополнение медикаментами в соответствии с распорядительными документами по АМО ЗИЛ.

3.11.17. Предоставлять копировальную технику и необходимые расходные материалы.

3.11.18. Профком АМО ЗИЛ предоставляет членам профсоюза дополнительные льготы:

- бесплатную юридическую помощь;

- защиту Профкомом АМО ЗИЛ в случае коллективных и индивидуальных трудовых споров;

- получение материальной помощи из средств Профкома АМО ЗИЛ;

- получение дотации на путевки в детский оздоровительный лагерь "Юный зиловец" и новогодние представления в ДК АМО ЗИЛ.

3.11.19. Предусмотренные настоящим коллективным договором трудовые права и льготы работникам головного завода АМО ЗИЛ сохраняются для членов профсоюза ООО "ЗИЛ Техоснастка" и ООО "ЗИЛ Спецмонтаж".

**4. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить друг другу всю необходимую для этого имеющуюся информацию. Стороны подводят итоги выполнения коллективного договора за каждое истекшее полугодие в срок до 15 августа на заседании профсоюзного комитета АМО ЗИЛ и за каждый истекший год в срок до 15 февраля текущего года на конференции работников.

**5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

5.1. Стороны договорились применять меры дисциплинарной ответственности и материального воздействия в соответствии с действующим законодательством к

лицам, виновным в нарушении или невыполнении обязательств настоящего коллективного договора.

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

5.3. В случае реорганизации или ликвидации одной из сторон данного договора ее обязательства переходят к правопреемнику.