Проект Работников

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между Работодателем ГУП МО «МОСТРАНСАВТО»**

**и Работниками на 2019 – 2022 гг.**

**Московская область**

**2019 г.**

**Оглавление**

[1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 2](#_Toc1248763)

[2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН 3](#_Toc1248764)

[3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 3](#_Toc1248765)

[4. ОПЛАТА ТРУДА 6](#_Toc1248766)

[5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ 10](#_Toc1248767)

[6. ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ 12](#_Toc1248768)

[7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ 16](#_Toc1248769)

[8. ПОДПИСИ СТОРОН. 16](#_Toc1248770)

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2.Сторонами Коллективного договора являются (далее по тексту «Стороны»):

**Работодатель:**

Государственное унитарное предприятие "Мострансавто" (ГУП МО "Мострансавто", «Предприятие»), именуемое в дальнейшем по тексту «Работодатель», представленное в лице Генерального директора В.С. Мурашова, действующего на основании Устава,

**Работники:**

представленные Единым представительным органом, созданным для ведения Коллективных переговоров, разработки Единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – единый представительный орган) по решению выборных органов (далее - Профкомы) первичных профсоюзных организаций, протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.:

Первичной профсоюзной организацией Предприятия Профсоюза Работников автомобильного транспорта дорожного хозяйства Московской области в лице председателя профкома Л.Н. Емельяненко

и

Первичной профсоюзной организацией Предприятия Работников ГУП МО "Мострансавто", в лице председателя профкома А.В.Иванова.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на Предприятии.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Предприятия.

1.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны могут вносить изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Приложения и дополнительные соглашения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.5. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Если ни одна из сторон Коллективного договора за три месяца до окончания его срока не направит другой стороне уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора, то настоящий Коллективный договор считается продлённым на очередной трёхлетний срок.

1.6. Основные принципы трудового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ним, отношений, порядок заключения и расторжения трудовых договоров определяются настоящим Коллективным договором и «Правилами внутреннего трудового распорядка ГУП МО "Мострансавто" приведенных в соответствие с пунктами настоящего коллективного договора и не противоречащих настоящему Коллективному договору.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 (три) года: вступает в силу с 01 марта 2019 года и действует по 01 марта 2022 года включительно. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора.

# ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

* 1. Работодатель и выборные органы первичных профсоюзных организаций, действующие на Предприятии, обязуются:
		1. руководствоваться в работе основными принципами социального партнерства, установленными статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).
		2. использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение Коллективных трудовых споров.
	2. Работодатель и Работники обязуются исполнять обязанности и не злоупотреблять правами, установленными в статьях 21 и 22 Трудового кодекса РФ, а также соблюдать действующее трудовое законодательство Российской Федерации, акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действующие Международные конвенции, ратифицированные Российской Федерацией, нормативные документы, направленные на обеспечение безопасности работы, настоящий Коллективный договор и локальные нормативные акты Предприятия.
	3. Работодатель обязуется:
		1. принимать локальные нормативные акты по вопросам изменения условий труда, системы оплаты труда, изменений норм труда и сокращению штатов по согласованию с первичными профсоюзными организациями;
		2. рассматривать представления соответствующих первичных профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и информировать о принятых мерах.
	4. Работник обязуется:
		1. бережно относиться к имуществу Работодателя.
		2. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
	5. Профсоюзные организации Предприятия,как представители Работников, обязуются способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

* 1. Рабочее время – время, в течение которого Работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.
	2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
	3. На Предприятии устанавливается пятидневная рабочая неделя.
	4. Нормальная продолжительность рабочего времени 30 часов при пятидневной рабочей неделе, не должна превышать 6 (шести) часов в рабочую смену, за исключением работающих во вредных условиях труда 3 или 4 степени или в опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, которым должно быть установлено не более 26 часов в неделю. Рабочее время, отработанное свыше указанного в данном пункте договора, оплачивается как сверхурочное. Выходные дни: суббота, воскресенье.
	5. На работах, где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работникам устанавливается сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период 1 (один) год.
	6. При суммированном учете рабочего времени, продолжительность ежедневной работы определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с выборными органами профсоюзных организаций, действующих на Предприятии. Графики сменности утверждаются приказом Работодателя с предварительным обязательным согласованием с профсоюзной Предприятия и доводятся до сведения Работников под подпись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.
	7. Установить для водителей максимальное количество рабочих часов в месяц 120 часов, которые включают время предрейсовых и заключительных работ, время на прохождение предрейсового и послерейсового медицинского осмотра. График работы водителей два через два. Работы, производимые за пределами установленной продолжительности рабочего времени, относятся к сверхурочным.
	8. Сверхурочные работы после смен продолжительностью свыше 120 часов, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачиваются в тройном размере.
	9. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.
	10. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборными органами профсоюзных организаций, действующих у Работодателя, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и Работника.
	11. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГУП МО "Мострансавто" (Приложение № 1 к Коллективному договору).
	12. Водителям автобусов и кондукторам, работающим на городских, пригородных и междугородных регулярных пассажирских линиях, с их согласия может устанавливаться рабочий день с разделением смены на две части при условии, что водители будут возвращаться к месту дислокации до начала разрыва смены не позднее, чем через 4 часа после начала работы. При этом продолжительность перерыва должна быть не более двух часов без учета времени для отдыха и питания. Время кратковременного отдыха предоставляется в месте дислокации. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.
	13. Рабочее время и время отдыха водителей автомобилей регулируется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 года № 15, в редакции Приказа Минтранса России от 24.12.2013 № 484).
	14. Руководителям филиалов предоставляется право устанавливать самостоятельно технически обоснованные нормы продолжительности подготовительно-заключительного времени для водителей и кондукторов и времени прохождения предрейсового и послерейсового Медицинских осмотров для водителей.
	15. Перерыв в течение рабочего дня для отдыха и питания (обеденный перерыв) предоставляется продолжительностью не более 2-х часов и не менее 60 минут. Время перерыва в рабочее время не включаются.
	16. При установленной графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов работнику может предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не менее 2 часов.
	17. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Приложением филиалов к Правилам внутреннего трудового распорядка.
	18. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала установленной нормы.
	19. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Приложением филиалов к Правилам внутреннего трудового распорядка.
	20. При суммированном учете рабочего времени по итогам за учетный период количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за учетный период.
	21. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для определенной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену), сокращенный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.
	22. При подсчете часов сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени периоды отсутствия работника на рабочем месте в случаях, предусмотренных законодательством (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) уменьшают норму рабочего времени работника. Учетный период не может превышать одного года.
	23. Привлечение работодателем к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника только в порядке и в случаях предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.
	24. В непрерывных производствах (котельная, диспетчерская и т.д.), где режим рабочего времени не может быть организован по графикам 5-ти или 6-ти дневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала, равной продолжительности, предусматриваются регулярные выходные дни для каждого работника, переход из одной смены в другую после отдыха в соответствии с графиком.
	25. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. По желанию работника в графиках особо оговаривается порядок продолжительности времени отдыха за сверхурочную работу, когда в пределах графика смену сократить невозможно.
	26. Графики сменности утверждаются в филиалах по согласованию с первичной профсоюзной организации Предприятия (по согласованию с ней).
	27. В выходные и праздничные дни на предприятии может вводиться дежурство для оперативного решения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг дежурного работника, с последующим предоставлением дня отдыха по соглашению сторон.
	28. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 35 календарных дней.
	29. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых относятся к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным, а именно: слесарь, медник, электросварщик, аккумуляторщик, кузнец на молотах, мойщик-уборщик подвижного состава - и работникам с ненормированным рабочим днем - 9 календарных дней. Водителям автобусов регулярных линий (работающих на маршрутах) в том числе заказных - 16 календарных дней.
	30. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
	31. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
	32. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению должен быть предоставлен:
* женщинам - перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до 18-ти лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
* и других случаях, предусмотренных Федеральным законодательством.
	1. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной нации.
	2. Ежегодный отпуск может быть по согласованию с профорганизацией разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.
	3. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение года, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
	4. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
	5. Работодателю предоставляется право в соответствии со ст.126 ТК РФ по письменному заявлению работников заменять денежной компенсацией часть ежегодного отпуска, которая превышает основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Работникам в возрасте до восемнадцати лет, беременным женщинам, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается замена отпуска денежной компенсацией.

# ОПЛАТА ТРУДА

* 1. Все выплаты Работникам в денежной форме, включаемые в оплату труда, производимые в соответствии с ТК РФ, трудовыми договорами и/или настоящим Коллективным договором и соглашениями, производить как правило за счёт текущих расходов Предприятия и оформлять локальными нормативными актами (приказами, распоряжениями и т.п.) по Предприятию.
	2. На Предприятии устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, состоящая из:
		1. гарантированных выплат (постоянная часть заработной платы) –должностной оклад (тарифная ставка) Работника и установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, надбавки, районные коэффициенты, доплаты и компенсации.
		2. стимулирующих выплат (переменная часть заработной платы) –персональные надбавки, премии, доплаты и др., устанавливаемые Работодателем. **Премиальная часть заработной платы водителей не может зависеть от нормы продажи водителем билетов, пробитых льготных билетов, от количества сэкономленного водителем топлива, а может зависеть только от аккуратности вождения, соблюдения правил дорожного движения.**
		3. Гарантированные выплаты (постоянная часть заработной платы) – должностной оклад (тарифная ставка) Работнику составляют не менее 60000 (шестидесяти тысяч) рублей после вычета НДФЛ, Предприятие осуществляет повышение уровня реального содержания Индивидуальной заработной платы Работников два раза в год (1 января и 1 июля), при этом повышение номинальной заработной платы, должностных окладов и тарифных ставок производится на индекс инфляции в данном регионе, рассчитанный государственными органами статистики, плюс 6 процентов.
	3. Индивидуальная заработная плата зависит от квалификации Работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда, но не может составлять менее 60000 (шестидесяти тысяч) рублей.
	4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.
	5. Работодатель гарантирует выплату заработной платы Работникам два раза в месяц:
		1. 22 (двадцать второго) числа отчетного месяца за первую половину месяца выплата производится в размере действующего оклада (тарифной ставки в соответствии с Приложением №ХХХ) за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы.
		2. 7(седьмого) числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
	6. Заработная плата выплачивается в денежной форме путем перечисления денежных средств Работников на личные карт-счета, открытые в учреждении банка Работодателем или по желанию Работника наличными через кассу Работодателя. Услуги банка по открытию и ведению карт-счетов оплачивает Работодатель.
	7. Порядок начисления, выплаты заработной платы и премирования в Предприятии регулируется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами Предприятия.
	8. В случае, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.
	9. Сверхурочная работа оплачивается в тройном размере. Сверхурочная работа оплачивается в размере тройной тарифной ставки для работников с повременной оплатой труда и в размере тройной сдельной расценки для работников — сдельщиков. Надбавки, доплаты и премии начисляются на одинарную тарифную ставку, сдельную расценку.
	10. Если в течение учетного периода у водителя или кондуктора имелись переключения на автомобиль другой марки или на другой вид перевозок, то для оплаты сверхурочной работы применяется средний тариф, рассчитанный пропорционально отработанному времени по каждой марке автомобиля и по каждому виду перевозок.
	11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:
* сдельщикам — по тройным сдельным расценкам;
* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере тройной дневной или часовой ставки;
* работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада.
	1. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в тройном размере.
	2. В соответствии со ст.112 Трудового Кодекса не допускается уменьшение заработной платы в связи с нерабочими праздничными днями. Оплата нерабочих праздничных дней производится в соответствии с Приложением №ХХХ.
	3. Водители не привлекаются к материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска, в том числе любые повреждения автотранспорта, произошедшие в результате аварий в рабочее время. Убытки, связанные с ремонтом автотранспорта не вычитаются из заработной платы водителя.
	4. Перерасход топлива может быть вычтен из заработной платы водителя только в том случае, если случай перерасхода доказан и есть действительные доказательства, такие, как видео материалы, показатели GPS устройств. При отсутствии подобной доказательной базы перерасход топлива не может вычитаться из заработной платы водителя.
	5. Работникам предприятия выплачиваются следующие доплаты и надбавки:
		1. Работникам, занятым на тяжелых работах, а именно: слесарь, медник, электросварщик, аккумуляторщик, кузнец на молотах, мойщик-уборщик подвижного состава устанавливается доплата в размере **20**% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ и с нормальными условиями труда.
		2. Тарифные ставки водителей автомобилей, автобусов, работающих в Москве, повышаются на 20% за время фактической работы в пределах границ города.
		3. Доплата работникам за работу по графику с разделением смены на две части — в размере 50% тарифной ставки за отработанное в смену время. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.
		4. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) — в размере 70% тарифной ставки.
		5. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Затраты на приобретение обедов компенсируются Работодателем из расчета **400** рублей в смену.
		6. При работе в ночное время 4 часа и более, каждому работнику производится доплата на питание, размер которой ежегодно утверждается приказом генерального директора ГУП МО «МОСТРАНСАВТО» по согласованию с выборным органом Профсоюзной организации Предприятия. На данный вид доплаты премия не начисляется.
		7. Работнику производится доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
		8. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) устанавливаются по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Ведение контрольно-кассового учёта, принятие и сдача денежных средств, чистка салона, мелкий ремонт и пр. регулируется дополнительным приложением №ХХХ к Коллективному договору, начисляется сверх Заработной платы и индексируется Предприятием два раза в год (1 января и 1 июля), при этом производится повышение реального содержания заработной платы по формуле: индекс инфляции в данном регионе, рассчитанный государственными органами статистики, плюс 6 процентов.
		9. Доплата бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы за руководство бригадой с численностью рабочих до 10 человек в размере 10% тарифной ставки рабочего 1 разряда, свыше 10 человек — 20% тарифной ставки рабочего 1 разряда и свыше 25 человек — 30% тарифной ставки рабочего 1 разряда пропорционально отработанному времени.
		10. Надбавка за классность для водителей 2 класса — в размере 10% тарифной ставки, для водителей 1 класса — 25% тарифной ставки за все время работы в качестве водителя, включая время нахождения в резерве, подготовительно-заключительное время и время предрейсового послерейсового медицинских осмотров водителя (Приложение №4).
		11. Доплата водителям-наставникам за руководство стажировкой водителей на автобусных маршрутных перевозках – в размере 40% тарифной ставки за время стажировки.
		12. Надбавка работникам, которым присвоены Почетные звания «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Заслуженный работник (по профессии) Московской области» и награжденным Знаком «За заслуги перед Московской областью», в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное время.
		13. Надбавка за работу со сведениями, имеющими степень секретности, надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации.
	6. Для Работников, оплата работы которых производится из установленной месячной ставки (оклада) часовая ставка (для оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день, работы в ночное время, сверхстрочной работы и т.п.) определяется путем деления месячной ставки (оклада) на среднемесячное количество рабочих часов по графику 30-часовой рабочей недели в текущем году.
	7. Оплата подготовительно-заключительного времени водителей, а также времени, затрачиваемого на проведение предрейсового и послерейсового медицинских осмотров водителя, производится из расчета тарифной ставки (постоянной части заработной платы, которая составляет не менее 60000 руб.) транспортного средства, на котором в данную смену работает водитель.
	8. Оплата подготовительно-заключительного времени кондукторов производится из расчета тарифной ставки работника.
	9. Любое время простоя оплачивается в соответствии с тарифной ставкой. Оплата времени нахождения в резерве производится в размере номинальной зарплаты за день работы.
	10. При привлечении водителя, с его согласия, к работам по ремонту автомобиля оплата производится из расчета присвоенной тарифной ставки водителя.
	11. Работникам, отработавшим на маршрутных перевозках в ГУП МО «МОСТРАНСАВТО» более 20 лет в качестве водителя и достигшим 55-летнего возраста, за выполнение производственных заданий устанавливается ежемесячная доплата в размере минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», пропорционально отработанному времени.
	12. Кондукторам, отработавшим на маршрутных перевозках в ГУП МО «МОСТРАНСАВТО» более 20 лет и достигшим 50-летнего возраста, за выполнение производственных заданий устанавливается ежемесячная доплата в размере минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплате труда», пропорционально отработанному времени.
	13. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 с последующими изменениями и дополнениями.
	14. Отдельным высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и ответственных работах, могут быть установлены месячные оклады взамен тарифных ставок.
	15. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия в размере не менее 80% тарифной ставки рабочего I разряда.
	16. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой производится на основании Положения о служебных командировках работников ГУП МО «МОСТРАНСАВТО» на территории Российской Федерации и Положения о служебных заграничных командировках работников ГУП МО «МОСТРАНСАВТО», разрабатываемыми централизовано с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной Предприятия.
	17. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
	18. Работники филиалов и аппарата премируются по итогам работы за 9 месяцев в соответствии с Положением, утвержденным приказом ГУП МО «МОСТРАНСАВТО», с обязательным учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной Предприятия.
	19. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, производится в соответствии с **Приложением №\_**.
	20. Работники обеспечиваются форменной одеждой в соответствии с **Приложением №\_** «Положение о форменной одежде».
	21. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в дни выплаты заработной платы за первую половину месяца или с окончательным расчетом заработной платы. Пособие рассчитывается в соответствии с действующим законодательством РФ.
	22. Порядок повышения окладов (тарифных ставок) состоит в следующем: Предприятие индексирует должностные оклады (тарифные ставки) работников два раза в год (1 января и 1 июля), при этом производится повышение реального содержания заработной платы, должностных окладов и тарифных ставок по формуле: индекс инфляции плюс 6 (шесть) процентов.

# СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

* 1. При направлении Работодателем Работника на обучение, повышение квалификации, участие в конференциях, семинарах и других обучающих мероприятиях с отрывом от производства за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.
	2. Работодатель освобождает Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в соответствии со ст.170 Трудового кодекса РФ, включая участие в конференциях трудового коллектива.
	3. Работодатель:
		1. возмещает в соответствии с действующим законодательством расходы на прохождение медицинского осмотра (обследования), согласно «Перечню контингентов, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам», в том числе при переводе на работу связанную с вредными и (или) опасными условиями труда;
		2. обеспечивает бесплатный проезд всем работникам предприятия до места работы и от места работы до места проживания.
		3. страхует Работников в соответствии с действующим законодательством РФ об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
		4. В соответствии со статьей 414 Трудового Кодекса Российской Федерации и в соответствии с настоящим пунктом настоящего Коллективного договора, Работодатель обязан произвести выплату компенсации Работникам, участвовавших в забастовке с ДАТА по ДАТА в размере средней заработной платы Работника участвующего в забастовке за весь период проведения забастовки.
	4. Работодатель также осуществляет за счет средств Производства:
		1. добровольное медицинское и ритуальное страхование Работников Предприятия;
		2. оказывает единовременную материальную помощь Работнику, нуждающемуся в ней, независимо от стажа его работы у Работодателя, в случаях:
		+ смерти близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей, брата, сестры) – в размере два МРОТ. Если на Предприятие работают два родителя (члена семьи) единовременные выплаты и материальная помощь оказывается одному из Работников.
		+ операции или длительного (свыше месяца) заболевания Работника, если затраты на операцию или лечение, подтверждаются документально и превышают 10 000 рублей **–** в размере два МРОТ,
		+ рождения ребенка – в размере два МРОТ. Если на Предприятие работают два родителя (члена семьи) единовременные выплаты и материальная помощь оказывается одному из Работников.
		1. компенсирует молодым специалистам цену аренды жилья в течение 5 (пяти) лет в размере до двух МРОТ в месяц.
		2. компенсирует 10% (десять) цены услуг ЖКХ всем Работникам Предприятия;
		3. компенсирует затраты на лекарства, Работникам и детям Работников; выписанных лечащим врачом по больничному листу;
		4. Работодатель выделяет денежные средства для оплаты ритуальных услуг, связанных с похоронами работника, ушедшего на пенсию (если он проработал на предприятии 15 лет и более) с предприятия.
		5. Работодатель компенсирует один раз в году оплату путевки в оздоровительный лагерь (на территории Российской Федерации) для отдыха ребенка Работника школьного возраста до **16 л**ет включительно в размере двух МРОТ за путевку (компенсируется одному из родителей). Основанием для компенсации является заявление Работника, копия документа подтверждающего расходы по приобретению путевки, отрывной талон (корешок путевки) подтверждающий пребывание ребенка в оздоровительном лагере, копия свидетельства о рождении, при необходимости документы подтверждающие родство или опеку.
		6. Основанием для оказания материальной помощи служит личное заявление Работника на имя Генерального директора. К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются документы, подтверждающие причину обращения (справка учреждения здравоохранения или копия свидетельства о смерти, копии платежных документов и т.д.).
		7. Заявление Работника на оказание материальной помощи без документов, подтверждающих правомочность обращения за материальной помощью, не рассматривается.
		8. Подписанное Генеральным директором заявление Работника на оказание материальной помощи поступает в Бухгалтерию для выплаты.
	5. Работодатель выплачивает Работникам денежное вознаграждение в честь юбилейных дат:

***50 лет – два МРОТ,***

***55 лет и 60 лет – три МРОТ.***

* 1. Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение Работникам, увольняющимся в связи с уходом на пенсию (оформление пенсии), а также по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, при отсутствии у них нарушений трудовой дисциплины в течение 1 года, предшествующего увольнению, в размере 1,5 МРОТ за каждый год работы на предприятии. Единовременное вознаграждение выплачивается работникам, проработавшим более пяти лет.
	2. Работодатель предоставляет Работникам Предприятия, по их личному заявлению в связи с семейными обстоятельствами, освобождение от работы:
		+ в случае смерти родителей, мужа, жены, детей, родных братьев и сестер для Предприятия похорон при предъявлении свидетельства о смерти - на 3 дня с оплатой от должностного оклада (тарифной ставки),
		+ при рождении ребенка - на 3 дня с оплатой от должностного оклада (тарифной ставки).
	3. Профсоюзы оказывают материальную помощь, выплачивают компенсации Работникам, членами профсоюзов, в пределах своих бюджетов.
	4. Гарантия льготного выхода на пенсию сохраняется за Работниками, условия труда которых относятся к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным, а именно: слесарь, медник, электросварщик, аккумуляторщик, кузнец на молотах, мойщик-уборщик подвижного состава.
	5. Работодатель обеспечивает Работников бесплатными пропусками на территорию предприятия. В случае утраты пропуска, либо его переоформлении расходы несет Работник.
	6. Работодатель обязуется выплачивать единовременное денежное пособие Работникам (в случае смерти - членам их семей) в качестве возмещения морального вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:
		+ гибели Работника - 100 МРОТ,
		+ получения инвалидности:

 1 группы - 60 МРОТ,

 2 группы (рабочей/нерабочей) - 25/ 50 МРОТ,

 3 группы - 20 МРОТ,

* + - утраты трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 25 МРОТ.
	1. Работодатель компенсирует работникам стоимость путевок на санаторно-курортное лечение в размере 50 % при наличии медицинского заключения.
	2. Работодатель ежегодно ко Дню работников автомобильного транспорта выплачивает работникам, при отсутствии действующих дисциплинарных взысканий, премию в размере 5000 руб.
	3. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в следующих размерах:

свыше пяти лет - 3 дня,

свыше десяти лет - 5 дней,

свыше пятнадцати лет - 7 дней,

свыше двадцати лет – 15 дней.

* 1. Работодатель выделяет средства для проведения корпоративных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

# ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

* 1. Работодатель обязуется принять все необходимые меры для обеспечения здоровых и безопасных условий труда.
	2. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики 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 РФ по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.
	3. Работодатель, в соответствии с установленными нормами, обеспечивает Работникам Предприятия выдачу мыла, иных смывающих или обезвреживающих средств в соответствии с **Приложением № 6** к Коллективному договору Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств для Работников Предприятия, занятых на работах, связанных с загрязнениями, разработанные на основании Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта «Обеспечения Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».
	4. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу Работникам Предприятия молока или других равноценных пищевых продуктов, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по нормам, установленным законодательством РФ.
		1. Норма выдачи устанавливается в количестве 0,5 л на человека в смену (из расчета ее продолжительности – 8 часов), в соответствии с Приложением №\_\_\_ к Коллективному договору «**Перечень работ и профессий ГУП МО "Мострансавто"**, дающих Работникам право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными и (или) опасными условиями труда или осуществление компенсационной выплаты, в размере эквивалентной стоимости молока».
	5. Работодатель обязан своевременно выдавать Работникам Предприятия сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с Приложением № 8 к Коллективному договору «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и обуви, а также других средств индивидуальной защиты Работникам Предприятия, а также другими локальными нормативными актами. Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, выданные Работникам, являются собственностью Предприятия и подлежат возврату: при увольнении, при переводе на другую работу у Работодателя, для которой выданные им специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты не предусмотрены нормами, а также по окончании сроков их носки взамен получаемых новых.
	6. Работодатель обеспечивает:
		+ своевременную стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
		+ содержание в порядке территории Предприятия, обозначение и соблюдение габаритов проходов, проездов, обеспечение безопасности при эксплуатации транспорта на территории Предприятия.
		+ соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов, исправную работу систем вентиляции, кондиционирования, отопления в соответствии с нормами СанПиН, конструктивными особенностями и технической документацией.
	7. Работодатель обязуется доводить до сведения Работников Предприятия обстоятельства инцидентов, связанных с нарушением Работниками Предприятия условий и правил охраны труда с целью предупреждения нарушений и проводить в связи с этим внеплановые инструктажи по охране труда.
	8. Профсоюзная организация постоянно, совместно с руководителями структурных подразделений Предприятия, обязуется проводить профилактическую работу по предупреждению в Предприятие нарушений требований охраны труда.
	9. Профсоюзная организация принимает на себя обязательства перед Работодателем контролировать исправность и обязательное ношение Работниками Предприятия специальной одежды, специальной обуви и применение Работниками Предприятия средств индивидуальной защиты, выдаваемых Работодателем, а также поддержание ими порядка на своих рабочих местах Работниками.
	10. Работники обязаны:
	11. принимать меры к недопущению причин и условий, способных привести к аварии или несчастному случаю и немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
		1. выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, выдающего распоряжение на её производство, и действующими требованиями безопасности труда;
		2. работать в выданной специальной одежде, специальной обуви, пользоваться и правильно применять необходимые средства индивидуальной и коллективной защиты;
		3. поддерживать порядок на своем рабочем месте, а оборудование и инструмент в исправном состоянии.
	12. По распоряжению (направлению) Работодателя Работники обязуются проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), согласно списку, утвержденному Работодателем; проходить психиатрические освидетельствования не реже 1 раза в 5 лет при наличии медицинских психиатрических показаний; проходить предрейсовые медицинские освидетельствования; проходить предсменные медицинские освидетельствования согласно списку, утвержденному главным инженером.
		+ Действие данного пункта распространяется на Работников, не достигших возраста восемнадцати лет, а также занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах, связанных с движением транспорта.
	13. Работники обязуются не допускать появления на рабочих местах в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, выдаваемом в установленном законодательством порядке, так и другими видами доказательств.
		+ В случае подтверждения факта нахождения Работника в состоянии опьянения Работодатель вправе взыскать с Работника стоимость медицинского освидетельствования.
	14. По распоряжению (направлению) Работодателя Работники обязаны проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, а так же инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований по охране труда.
	15. Работники обязаны выполнять требования по охране труда, предусмотренные Коллективным договором, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда.
	16. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (в том числе в случае необеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты), за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. При этом Работодатель предоставляет Работнику другую работу на время устранения такой опасности.
	17. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
	18. Работодатель обязуется организовывать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований).
	19. Особые условия труда (вредные и(или) опасные условия труда) определяются картой аттестации рабочих мест.
	20. Работодатель обязан:
		1. производить выполнение работ с вредными и(или) опасными условиями труда силами штатных Работников, прошедших обучение по охране труда в установленном порядке;
		2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,5*%* от суммы затрат на производство работ;
		3. пересматривать применяемые в Предприятие инструкции по охране труда. Введение в действие новых либо измененных инструкций по охране труда производится согласно порядку, установленному законодательством.
	21. При каждом случае аварии на производстве Работодатель обязуется формировать комиссию для своевременного расследования обстоятельств и причин данного случая, с включением в состав комиссии представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, разрабатывать и внедрять мероприятия по предотвращению подобных случаев.
	22. Работодатель обязуется обеспечить Работников со сменным графиком работы и диспетчерских служб оборудованными комнатами для отдыха и приема пищи.
	23. Профкомы вправе самостоятельно проводить независимые экспертизы условий труда, приглашая специализированные Предприятия или соответствующих специалистов, с обязательным приглашением представителя Работодателя. При проведении экспертиз (инструментальных замеров) Стороны обязаны уведомлять об этом друг друга.
	24. Работодатель совместно с профкомами обязуется организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.
	25. В случае ликвидации структурного подразделения Работодатель обязан предоставлять, при наличии вакантных мест, Работникам работу в другом подразделении Предприятия, а при отсутствии вакансий – содействовать в трудоустройстве в другие Предприятия.
	26. При отсутствии либо снижении объемов работ, вследствие чего Работники остаются без работы по своей специальности, направлять свободных Работников на другие работы, в том числе принимать меры по обеспечению Работников работой в других организациях.
	27. В случае изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, смены собственника, перехода в другой вид и прочее), следствием которых может стать увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения ЕПОР (Профкомов) вводить режим неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится также с учётом мнения Профкомов.
	28. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.
	29. Соглашениями сторон настоящего Коллективного договора могут устанавливаться критерии массового высвобождения, не ухудшающие положение Работников по сравнению с установленными действующими нормативными актами РФ.
	30. Смена собственника имущества Предприятия не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками Предприятия, за исключением должностных лиц, указанных в ч.1 ст. 75 ТК РФ. Изменение подведомственности (подчиненности) Предприятия или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения коллективного договора и трудовых договоров с Работниками Предприятия.
	31. Сведения о реорганизации Предприятия (его подразделения) до начала реорганизации Предприятия Работодатель обязан направлять в Профкомы.
	32. Ликвидация структурных подразделений Предприятия, полная или частичная приостановка работ в Предприятия, следствием которых может стать сокращение рабочих мест, возможны лишь при условии предварительного уведомления Профкомов не менее чем за три месяца, и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов Работников.

# ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Работодатель:

* 1. признает деятельность профсоюзного органа, представляющего интересы Работников Предприятия и строит свои взаимоотношения с ним на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами;
	2. безвозмездно перечисляет на основании личного заявления Работника на текущий счет профсоюзной Предприятия членские профсоюзные взносы из заработной платы Работника;
	3. предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также современную оргтехнику, средства связи, транспорт и необходимые нормативные правовые документы;
	4. освобожденные профсоюзные Работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники Предприятия;
	5. сохраняет рабочие места и освобождает от работы с оплатой от оклада (не более трех рабочих дней в году) членов профсоюзных выборных органов Предприятия на время краткосрочного их обучения в школах профактива, профсоюзных курсах, семинарах, а также на время участия в качестве делегатов съездов и конференций, созываемых профсоюзами, на основании плана, предоставляемого профкомом поквартально;
	6. предоставляет возможность размещения информации на информационных стендах Работодателя;
	7. предоставляет выборным Работникам профсоюзных комитетов время в рабочие дни (не более 8 часов в месяц), с оплатой от оклада, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников. Профкомы предоставляют Работодателю списки выборного актива.

# ПОДПИСИ СТОРОН.

От Работодателя От Работников