

И.о. Председателя
Общероссийского профсоюза
работников автомобильного
транспорта и дорожного хозяйства

Президент
Некоммерческой организации
Российский автотранспортный
союз



[Signature]
В.В.ЛОМАКИН

Октябрь 2013г.



[Signature]
О.И.СТАРОВОЙТОВ

Октябрь 2013г.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И ГОРОДСКОМУ
НАЗЕМНОМУ ПАССАЖИРСКОМУ ТРАНСПОРТУ
НА 2014-2016 ГОДЫ**

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и нормативных правовых актов.

Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, определяет условия оплаты, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии и льготы работникам в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, независимо от организационно-правовых форм и видов собственности.

Положения Соглашения о работодателях – организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта распространяются также на работодателей – индивидуальных предпринимателей.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта (далее – Организации) в лице их представителя – Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (далее – Профсоюз) в соответствии с Уставом профсоюза;

- работодатели в лице Некоммерческой организации Российский автотранспортный союз (далее – РАС) – представителя организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, являющихся членами РАСа, а также организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, уполномочивших РАС на свое представительство в настоящем соглашении, в соответствии с Уставом организации;

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года.

1.4. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение настоящего Соглашения допускается по взаимному согласию заключивших его сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, профсоюзных органов и работодателей.

1.5. Настоящее Соглашение:

- является правовым актом и его условия обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

- распространяется на работодателей, являющихся членами РАС, или уполномочивших РАС заключить настоящее соглашение, а также присоединившихся к соглашению после его заключения;

- распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеперечисленными работодателями.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений;

- устанавливает экономические и социальные гарантии работникам отрасли и членам их семей и не ограничивает права работодателей в расширении гарантий в заключаемых с работниками трудовых договорах, коллективных договорах за счет средств организаций;

- является основой для заключения региональных и территориальных отраслевых соглашений между комитетами республиканских, краевых, областных территориальных организаций Профсоюза, представителями работодателей, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также коллективных договоров в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта.

1.6. Затраты, связанные с обеспечением социальных гарантий, принятых настоящим Соглашением для работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, включаются в установленном порядке в регулируемые или договорные цены на производимую организациями продукцию (выполняемые работы, услуги).

1.7. Региональные (территориальные) отраслевые и иные соглашения, коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с положениями настоящего Соглашения. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.8. В соответствии с действующим законодательством органам исполнительной власти и местного самоуправления запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению при пересмотре и выполнении Соглашения.

1.9. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются на весь срок действия Соглашения.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников отраслевых организаций, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего профсоюзного органа данной организации с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

1.11. Стороны Соглашения представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организаций: о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, руководствуясь при этом Федеральным законом

от 29.07.2004г. №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ В ОБЛАСТИ СТАБИЛИЗАЦИИ РАБОТЫ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. РАС и Профсоюз в целях повышения эффективности и устойчивости работы организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта будут осуществлять меры, в том числе направленные на принятие необходимых нормативных правовых актов, для решения следующих вопросов:

- повсеместного перехода на договорную (контрактную) форму взаимоотношений между транспортными организациями и заказчиками выполнения городских и пригородных пассажирских перевозок (органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления или уполномоченных ими организаций) с установлением соответствующих обязательств по обеспечению оговоренного в договорах уровня рентабельности этих перевозок;

- применения Методических рекомендаций по расчету экономически обоснованной стоимости перевозки пассажиров и багажа в городском и пригородном сообщении автомобильным и городским наземным электрическим транспортом общего пользования (распоряжение Минтранса России от 18 апреля 2013г. №НА-37-р) в субъектах РФ и муниципальных образованиях;

- создания условий для повышения конкурентоспособности отечественных автоперевозчиков на международном и внутреннем рынках транспортных услуг;

- оказания государственной поддержки автоколоннам войскового типа в части бюджетного финансирования приобретения подвижного состава, предоставления льгот по налогообложению;

- более полной интеграции субъектов автотранспортной деятельности и городского наземного пассажирского транспорта в объединения (ассоциации) на региональном и федеральном уровнях, в том числе в рамках Российского автотранспортного союза;

- заключения региональных и (или) территориальных отраслевых соглашений в субъектах и (или) муниципальных образованиях Российской Федерации. В случае отсутствия на региональном или муниципальном уровне социального партнерства отраслевого объединения работодателей, его полномочия может осуществлять соответственно региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей;

- проведения взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов и установлении систем оплаты труда в соответствии с отраслевой системой квалификаций; добиваются учета мнения транспортного сообщества при утверждении профессиональных стандартов;

- финансового оздоровления организаций и обеспечения их

платежеспособности, в первую очередь, по гарантированным расчетам с работниками по заработной плате;

- создания условий для безопасного функционирования автотранспортного комплекса;

- развития Системы добровольной сертификации на автомобильном транспорте (Системы ДС АТ);

- повышения безопасности дорожного движения;

- формирования нормативной правовой базы в области регулирования работы автомобильного транспорта и городского наземного пассажирского транспорта (ГНПТ);

- разработку и реализацию с привлечением ведущих отраслевых учебных заведений, в том числе МАДИ, системы по обеспечению отрасли профессиональными кадрами, организации практики и трудоустройству выпускников отраслевых учебных заведений, постоянному повышению квалификации и обучения профессиональных кадров, введению взаимного информирования – Учебное заведение-Работодатель;

- предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на закупку автобусов, работающих на газомоторном топливе, и соответствующего технологического оборудования, трамваев и троллейбусов;

- совершенствования отраслевого информационного обеспечения организаций ГНПТ и профсоюзных органов;

- увеличения количества членов РАС и профсоюзных организаций.

2.2. Стороны, заключившие между собой настоящее Соглашение, договорились совместно участвовать в установленном порядке в разработке проектов федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, затрагивающих социально-трудовые права работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта;

2.3. Стороны продолжают ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства работников, соревнований отраслевых организаций за лучшие социально-экономические показатели работы, культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований, в том числе в рамках Всероссийского смотра-конкурса на лучшую постановку физкультурно-спортивной работы среди отраслевых предприятий, рассмотрят возможность развития новых форм морального и материального поощрения в отрасли с подведением итогов ко дню профессионального праздника Дня работников автомобильного и городского пассажирского транспорта, будут совместно разрабатывать мероприятия по проведению профессионального праздника.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих 1 разряда в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта (далее – организации) устанавливается с 1 января 2014 года в размере 5554 рублей в месяц.

В региональных отраслевых соглашениях рекомендуется установление минимальной тарифной ставки рабочих 1 разряда в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, на основе базовой ставки, указанной в п.3.1., с применением поправочного коэффициента, учитывающего уровень жизни конкретного региона. Поправочный коэффициент определяется как отношение прожиточного минимума трудоспособного населения конкретного субъекта Российской Федерации к базовой тарифной ставке рабочих 1 разряда, установленной настоящим пунктом.

В регионе, где не заключено региональное отраслевое соглашение, минимальная тарифная ставка основных рабочих 1 разряда не может быть ниже базовой ставки, указанной в п.3.1.

В субъектах Российской Федерации, имеющих районирование по климатическим зонам, в региональных отраслевых соглашениях может предусматриваться дифференцированное установление минимальных размеров тарифной ставки рабочих 1 разряда с учетом прожиточного минимума конкретного района.

Ранее установленные в отраслевых организациях минимальные гарантии по оплате труда не подлежат уменьшению в связи с введением настоящего Федерального отраслевого соглашения.

3.2. В организациях, применяющих бестарифную систему оплаты труда, с 1 января 2014 года устанавливается минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса), отработавшего месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда).

Минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса) не может быть менее двукратного размера прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации. Он не включает в себя компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие выплаты, в том числе: за условия труда, отличающиеся от нормальных – работа в ночное время, в сверхурочное время и выходные дни и т.п.

3.3. Пересмотр (увеличение) размера минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда, указанного в пункте 3.1., размера минимальной гарантированной заработной платы, указанного в пункте 3.2., осуществляется не реже 1 раза в год, как правило, с 1 января каждого года, в порядке, установленном пунктом 3.4. настоящего Соглашения.

При достижении в течение календарного года индекса потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации размера 106% и более, стороны Соглашения (работодатели) рассматривают вопрос о внеочередной индексации размеров минимальных гарантий по оплате труда не менее чем в меру роста потребительских цен (изменения прожиточного минимума).

В региональных (территориальных) отраслевых соглашениях может предусматриваться более короткий период индексации, например, ежеквартально или один раз в 6 месяцев.

3.4. Минимальная (базовая) тарифная ставка рабочих 1 разряда, указанная в

п.3.1., в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта устанавливается на 1 января следующего года с применением коэффициента инфляции, установленного на текущий год Министерством экономического развития Российской Федерации (на дату принятия решения об изменении тарифной ставки).

Индексирование минимальной (базовой) тарифной ставки рабочих 1 разряда с даты, отличной от 1 января, осуществляется прямо пропорционально росту индекса потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации за период, прошедший с даты изменения минимальной гарантии по оплате труда.

Стороны Соглашения уведомляют организации о размере минимальной (базовой) тарифной ставки рабочих I разряда после каждой её индексации.

Пересмотр (увеличение) размера минимальной гарантированной заработной платы, указанной в пункте 3.2., осуществляется работодателями в меру роста прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации.

3.5. Указанный в п.3.1. размер базовой тарифной ставки служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников. Тарифная сетка по оплате труда работников устанавливается организацией самостоятельно и фиксируется в коллективном договоре.

Примерная тарифная сетка по оплате труда работников приведена в приложении №1.

Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации, но не ниже чем предусмотрено в пункте 3.1.

3.6. Работодатель принимает меры, направленные на достижение среднемесячной заработной платы по предприятию, в размере не менее трехкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, в котором находится конкретное предприятие.

3.7. Стороны договорились, что в организациях производятся:

- доплата за работу по графику с разделением смены на части в размере не менее 30 % тарифной ставки за отработанное в смене время; в городах с численностью населения более 1 млн. человек допускается с учетом маршрутной сети отклонение от указанной нормы, но не более чем на 50%, с обязательным закреплением ее размера в региональном отраслевом соглашении;

- оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; о начале простоя работник сообщает своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя в порядке, предусмотренном коллективным договором;

- оплата сверхурочных работ водителям автобусов, троллейбусов, трамваев, кондукторам, работающим на регулярных пассажирских перевозках, водителям автомобилей, осуществляющим перевозки пассажиров и багажа по заказам, перевозящих грузы на договорной основе, водителям легковых такси - не менее чем в двойном размере. Установление повышенного размера оплаты сверхурочной

работы другим категориям работников стороны рекомендуют предусматривать в региональных отраслевых соглашениях и коллективных договорах с учетом сложившихся особенностей. Привлечение к сверхурочным работам работников производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- доплата за работу в ночное время в размере не менее 40% тарифной ставки;
- выплата работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере не менее двух третей тарифной ставки работника исходя из дневной нормальной продолжительности рабочего времени 8 часов. Конкретные размер и порядок выплат определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

Отсутствие аттестации рабочих мест по условиям труда не освобождает работодателей от оплаты труда работников занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере. В этом случае конкретные размеры повышения определяются специальной комиссией предприятия, по согласованию с профсоюзным органом.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, в рабочее время, как правило, в месте выполнения работы, либо перечисляется на счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В организациях, где на 1 января 2014 года имеется задолженность по выплате заработной платы, в течение месяца с момента вступления в юридическую силу настоящего Соглашения с участием соответствующих профсоюзных органов составляется график погашения задолженности и принимаются меры по полной ее ликвидации.

Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов

рабочим, категорий специалистам и служащим производится Квалификационной комиссией предприятия с участием представителя профкома в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998г. №37 с последующими дополнениями, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992г. №31 с дополнениями и изменениями, внесенными последующими постановлениями Минтруда России, и в соответствии с требованиями «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», Постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004г. №9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями).

Указанный порядок может быть изменен с введением профессиональных стандартов по соответствующим профессиям, должностям и специальностям, применяемым в организациях, а также в связи с установлением тождественности их наименований должностям, профессиям и специальностям, содержащимся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

В состав создаваемых аттестационных (квалификационных) комиссий включаются представители Профсоюза.

Введение профессиональных стандартов не является самостоятельным основанием для снижения заработной платы работников.

3.8. При работе на регулярных пассажирских маршрутах в городах с численностью населения до 1 млн. человек разряд оплаты труда водителя повышается на один разряд, а в городах с численностью населения свыше 1 млн. человек - на два разряда.

Разряды оплаты труда водителей трамваев и троллейбусов повышаются в зависимости от габаритной длины подвижного состава в соответствии с приложением №2 к настоящему соглашению.

3.9. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени (выполненную работу).

3.10. В организациях городского наземного пассажирского транспорта, с учетом сложившейся практики, работодателями по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза, могут устанавливаться надбавки:

- за особые условия и интенсивность труда водителям, кондукторам и рабочим, занятым ремонтом подвижного состава, в размере 24% тарифной ставки;
- за классность водителям I класса в размере 25%, водителям II класса – 10% установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

Необходимыми условиями выплаты надбавки за классность являются наличие в организации:

- Положения о начислении надбавки за классность водителям;

- Положения о присвоении классности водителям;
- за работу в ночное время в размере не менее 40% тарифной ставки (оклада).

При введении в организации доплат работникам за работу в многосменном режиме размеры этих доплат составляют 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену, 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену. Ночной считается смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (ночное время – время с 22 часов до 6 часов), вечерним считается время с 18 до 22 часов.

3.11. Организации могут самостоятельно вводить стимулирующие виды поощрения за непрерывный стаж работы в данной организации, профессиональное мастерство, более эффективный труд, многосменный режим работы и другие.

3.12. Работодатели обеспечивают долю тарифа (оклада) с учетом гарантированных выплат в среднемесячной заработной плате на уровне не менее 60 процентов.

3.13. В целях регулирования особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, сторонами Соглашения утверждается Перечень сезонных работ:

- перевозка пассажиров в курортной местности в летне-осенний период;
- перевозка пассажиров в зоны отдыха, в дачные поселки, к садоводческим товариществам (май-октябрь).

4. ОХРАНА ТРУДА, БЕЗОПАСНОСТЬ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПЕРЕВОЗОК, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. РАС будет способствовать:

- стимулированию технического перевооружения и модернизации производства, последовательному снижению доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы в общем объеме основных производственных фондов;

- разработке и внедрению новых технологий и материалов для обеспечения безопасности труда, совершенствованию средств безопасности и защиты работников;

- организационно-методическому руководству работой по проведению в организациях аттестации рабочих мест по условиям труда с дальнейшей сертификацией работ по охране труда, обеспечению здоровых и безопасных условий труда работающим, соблюдению действующего законодательства о труде, правил и норм по охране труда и безопасности дорожного движения;

- проведению анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, подготовке на его основе соответствующей информации и методических рекомендаций для организаций по осуществлению мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24.10.2002г. №73 и Трудовым

кодексом Российской Федерации;

- проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда у работодателей при заключении с ними трудовых договоров, организации обучения и проверке знаний по охране труда работников предприятий согласно ГОСТ 12.0.004-90, ст.225 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом отраслевой направленности в производственной деятельности;

- финансированию и обеспечению разработки наиболее важных общепрофессиональных научно-исследовательских проблем, нормативных документов по охране труда на основе анализов несчастных случаев на производстве.

4.2. Профсоюз обязуется:

- способствовать осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников отрасли;

- совместно с территориальными комитетами профсоюза активизировать деятельность отраслевых технических и правовых инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических и правовых инспекторов труда по осуществлению профсоюзного общественного контроля за соблюдением прав и интересов работников, установленных, в том числе, в коллективных договорах и Соглашениях по охране труда;

- участвовать в разработке и пересмотре межотраслевых и отраслевых норм, правил и типовых инструкций по охране труда;

- подготавливать и представлять в установленном порядке предложения о внесении дополнений и изменений в законодательные акты по охране труда;

- оказывать консультативную помощь работникам отрасли по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса;

4.3. Работодатели в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта обязуются:

- для организации работы по охране труда создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда согласно ст.217 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в целях сотрудничества по охране труда работодателей и работников на паритетной основе создавать совместные комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации;

- организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводить соответствующие инструктажи и обучение по охране труда, проверять знания ими требований правил, норм и инструкций по охране труда согласно действующему законодательству;

- проводить ежегодный анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и на его основе осуществлять меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- проводить своевременно не реже 1 раза в 5 лет периодическую аттестацию рабочих мест по условиям труда согласно приказу Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011г. №342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих

мест по условиям труда», приказу Минтруда России от 12 декабря 2012г. №590н «О внесении изменений в Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. №342н»;

- проводить внеплановую аттестацию по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации;

- с введением Федерального закона «О специальной оценке условий труда» обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в сроки, установленные действующим законодательством;

- предоставлять льготы и компенсации за вредные и тяжелые условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, но не менее чем предусмотрено ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации;

- обеспечивать выполнение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных соответствующими постановлениями Совета Министров - Правительства РФ 06 февраля 1993г. №105 и Минтруда России от 07 апреля 1999г. №7;

- обеспечивать выполнение требований Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24 октября 2002г. №73, приказа Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005г. №275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- обеспечивать:

- приобретение и бесплатную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 01 октября 2008г. №541н, от 22 июня 2009г. №357н, с учетом Правил по их обеспечению согласно приказу Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009г. №290н, сигнальной специальной одеждой согласно приказу Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006г. №297 и коллективными договорами;

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

- выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов согласно

приказу Минздравсоцразвития России от 1 февраля 2009г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» в соответствии с установленными нормами. В соответствии с Федеральным законом от 01 июля 2007г. №224-ФЗ «О внесении изменений в статью 222 Трудового кодекса Российской Федерации» выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

- устанавливать режим рабочего времени в организации согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованным с профсоюзным комитетом при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период (суммированный учет и др.). Норма рабочего времени на определенный период при всех режимах труда определяется по графику 5-дневной рабочей недели с соответствующим сокращением продолжительности работы в предвыходные и предпраздничные дни;

- устанавливать режимы работы водителей:

а) автомобилей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках) в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Минтранса России от 20 февраля 2004г. №15;

б) трамваев и троллейбусов в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденным приказом Минтранса России от 18 октября 2005г. №127;

- предоставлять ежегодные дополнительные отпуска: за ненормированный рабочий день, вредные и тяжелые и (или) опасные условия труда, за выслугу лет, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами;

- предоставлять ежегодные отпуска за многосменный режим работы, если это предусмотрено коллективным договором организации;

- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, в связи с вынужденным временным отсутствием объемов работ у работодателя, засчитывается работнику в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

- финансировать мероприятия по переводу рабочих мест из класса с вредными условиями труда в класс с безопасными условиями труда;

- содействовать внедрению современных телемеханических систем инструментального экспертного определения состояния здоровья водителей,

профессионально важных психофизиологических качеств водителя, влияющих на повышение их работоспособности, снижение травматизма и аварийности;

- организовать персональный учет пробега транспортных средств, управляемых водителями автомобильного и городского электрического транспорта, и своевременно оформлять документы на представление на награждение нагрудными знаками отличия «За безаварийную работу» I, II и III степеней водителей, не имеющих нарушений законодательства в области обеспечения безопасности дорожного движения в соответствии с приказом Минтранса России от 20 июля 2007г. №80 «Об учреждении нагрудных знаков отличия Министерства транспорта Российской Федерации».

4.4. Комитеты профсоюза организаций обязуются:

- принимать практические меры по организации и осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда в организациях, избирать уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с Типовым положением, утвержденным постановлением Исполкома ФНПР от 18 октября 2006г. №4-3;

- принимать активное участие в создании совместных комитетов (комиссий) по охране труда, для чего на паритетной основе выделять своих представителей из числа уполномоченных в соответствии со ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации;

- принимать меры по активизации (воссозданию) деятельности комиссий общественного контроля за безопасностью дорожного движения;

- принимать меры по повышению трудовой дисциплины, участвовать в воспитательной работе кадров.

5. ТРУД ЖЕНЩИН

В коллективных договорах предприятий предусматриваются льготы и гарантии женщинам, работающим на автомобильном и городском наземном пассажирском транспорте:

– по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;

– при предоставлении работы по гибкому графику;

– при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

– при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов. Возможно использование трудовых отношений с дистанционным работником в соответствии с Федеральным законом от 05 апреля 2013г №60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

– по освобождению от работы беременных женщин с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие

обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Работодатели обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Конкретные нормы данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.

6. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЁЖИ

Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников учреждений профессионального начального образования, направляемых в отрасль по заявкам организаций;
- обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;
- заключают договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;
- могут устанавливать именные стипендии учащимся (студентам) учреждений профессионального образования;
- проводят конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» и др.;
- предоставляют по возможности льготные ссуды и кредиты на приобретение или строительство жилья;
- могут оказывать материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях;
- могут предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома;

Профсоюз:

- создает молодежные советы, комиссии по работе с молодежью;
- поощряет молодых работников, добивающихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели в организациях обеспечивают социальные гарантии, льготы и компенсации за счет собственных средств организации, других источников, предусмотренных законодательством, в том числе:

- работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками (Статья 168.1 Трудового кодекса РФ, введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

- вводят частичную или полную компенсацию стоимости питания для отдельных категорий работников, в порядке, предусмотренном коллективным договором организации; обеспечивают за счет организаций услуги медицинских учреждений по обязательному медицинскому осмотру работников;

- обеспечивают хозяйственное содержание санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений и детских оздоровительных лагерей, принимают меры по их сохранению;

- производят полную или частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха в порядке и на условиях, установленных коллективным договором;

- выплачивают работникам, переведенным по инициативе работодателя на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, ежемесячную компенсацию (в течение 6 месяцев) сверх заработной платы в порядке, предусмотренном соглашением, коллективным договором;

- сохраняют представителям работников, являющимся членами примирительных комиссий по урегулированию коллективных трудовых споров, за все время их отвлечения от работы среднюю заработную плату и соответствующие льготы;

- производят работникам, участвующим в забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора из-за нарушения условий коллективного договора, соглашения, заключенных с участием профсоюза, за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) компенсационные выплаты на условиях, установленных соглашением, коллективным договором;

- сохраняют за высвобожденными в связи с сокращением численности или штата работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), возможность пользоваться услугами предприятий социальной сферы (лечебных, детских дошкольных учреждений) на равных условиях с работниками данной организации на период нахождения его на учете в центре занятости до устройства

на постоянную работу;

- проводят обязательные ежедневные предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей;

- финансируют хозяйственное содержание и материально-техническое обеспечение здравпунктов (медпунктов) на территории предприятий;

- организуют обеспечение горячим питанием работников предприятий;

- обеспечивают работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплачиваемый один раз в два года за счет организаций проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Организация оплачивает стоимость проезда и провоз багажа членов семьи своих работников независимо от времени использования ими отпуска.

7.2. РАС и Профсоюз считают необходимым предусматривать в соглашениях, коллективных договорах организаций:

- установление размеров компенсационных выплат для работников, занятых на междугородных перевозках, обеспечивающих полное возмещение их расходов, связанных со служебными поездками в соответствии со ст. 168.1 Трудового кодекса РФ;

- оказание разовой материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

- выплачивать семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременное пособие в размере не менее годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст.11 Федерального закона от 24 июля 1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- выплату работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременного пособия за счет средств организации в размере не ниже:

- по инвалидности 1-й группы – 0,75 годового заработка;

- по инвалидности 2-й группы – 0,5 годового заработка;

- по инвалидности 3-й группы – 0,25 годового заработка

с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной ст.11 Федерального закона от 24 июля 1998г. №125-ФЗ;

- единовременную выплату работникам при увольнении в связи с выходом их на пенсию впервые в зависимости от стажа работы в организации в размерах не менее:

При стаже работы	Размер выплат в отношении к среднемесячному заработку
От 1 года до 3 лет	0,5
От 3 до 10 лет	1,0
От 10 до 15 лет	1,5
Свыше 15 лет	2,0

- оказание материальной помощи сверх размера государственного пособия

работникам, высвобожденным из организаций и признанным безработными, с учетом наличия нетрудоспособных иждивенцев в семье и размера среднедушевого дохода;

- частичную или полную компенсацию стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы;

- сохранение за работниками, вышедшими на пенсию, возможности пользоваться социальными услугами (медицинское обслуживание и др.);

- выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- в случае смерти работника предприятия, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплату расходов на ритуальные услуги;

- возмещение молодым специалистам, работникам социально слаботзащищенных категорий расходов по найму жилья, квартплате;

- выделение молодым семьям льготных ссуд на приобретение жилья;

- выплату работникам ежегодной материальной помощи на оздоровление в период отпуска;

- бесплатное содержание в принадлежащих организациям детских дошкольных учреждениях детей тех работников, в семьях которых средний доход на одного члена семьи не превышает минимальный размер оплаты труда, установленный в Российской Федерации;

- выдачу бесплатных путевок в детские оздоровительные лагеря, в первую очередь, семьям, имеющим двух и более детей (с учетом совокупного дохода семьи), детей-инвалидов и одиноким матерям;

- компенсацию работникам стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников предприятия в размере не менее 90% за счет различных источников финансирования;

- обязательства работодателя организации о взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам финансирования отдыха детей и подростков.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатели:

- совместно с органами исполнительной власти субъекта РФ, профсоюзными комитетами организаций обеспечивают реализацию целевой программы содействия занятости работников организаций автомобильного и городского наземного транспорта, не допуская при этом создания рабочих мест в организациях с оплатой труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе;

- разрабатывают и реализуют в соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» социальный план организации, предусматривающий сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

- извещают работников о предстоящем увольнении по сокращению

численности или штата не менее чем за 2 месяца, а в случаях массового увольнения – не менее чем за 3 месяца (в том числе в организациях-банкротах);

- не допускают увольнения работников по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- разглашения государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей;

- не допускают без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников;

- в случае неизбежного массового сокращения работников не менее чем за три месяца до момента сокращения, в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному комитету организации информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет средств организаций и их объединений переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата за весь срок обучения;

Под массовым сокращением для настоящего соглашения понимаются:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы независимо от численности работающих;

б) сокращение 10% численности или штата работников в течение 60 календарных дней;

- обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам с соответствующей квалификацией, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их профессиональных качеств;

- предоставляют выпускникам учебных заведений (в т.ч. рабочим), обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации, работу по специальности и создают условия труда в соответствии с действующими нормами законодательства о труде;

- при необходимости введения на предприятиях режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объемов работ, решения о введении таких режимов и условиях их введения принимают по согласованию с

профкомом.

8.2. Работодатели в соответствии с требованиями Федерального закона от 18 июля 2006г. №109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», будут способствовать эффективному управлению процессами трудовой миграции, регулированию внешней трудовой миграции, приему иностранной рабочей силы с учетом приоритетного использования российских граждан на региональных рынках труда, а также реальных потребностей и возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов;

Привлечение и использование иностранной рабочей силы работодателями не допускается в следующих случаях:

- сокращения численности (штата) работников организации соответствующих специальностей;
- невыполнения обязательств по достижению уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации российских работников соответствующей квалификации в предыдущие годы;

Для мигрантов, принятых на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечиваются права на медицинское обслуживание, образование, социальное, медицинское, пенсионное страхование, коллективную защиту.

8.3. Запрещается применение заёмного труда, кроме случаев, определенных действующим законодательством. Под заёмным трудом понимается использование труда работника работодателем на основании договора с третьим лицом без заключения трудового договора непосредственно между работником и работодателем.

8.4. В коллективных договорах могут предусматриваться другие меры по обеспечению занятости работников.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ), РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

9.1. Стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию предприятий о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

9.2. Представитель работников организации-должника участвует в арбитражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятий в соответствии с Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002г. №127-ФЗ и другими нормативными актами. Руководитель организации совместно с профкомом предприятия организует проведение собрания (конференции) работников, на

котором определяется представитель работников.

9.3. При резком ухудшении экономического положения организации, руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, предоставляет по просьбе профкома информацию о положении дел в организации и принимает действенные меры по его улучшению. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

9.4. Профсоюзные комитеты организаций, уполномоченные трудовыми коллективами, могут осуществлять общественный контроль за проведением процедур банкротства.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

9.6. Работодатели представляют профсоюзному комитету по его письменному запросу в соответствии с действующим законодательством информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Профсоюзные комитеты имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

9.7. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации, за исключением руководителя организации, его заместителями и главным бухгалтером.

При смене собственника имущества организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

9.8. В случае реорганизации организации (предприятия), повлекшей за собой реорганизацию профсоюзной организации, сокращение числа освобожденных

профсоюзных работников, правопреемник организации (предприятия) предоставляет таким работникам соответствующую работу (должность) по прежнему месту работы, а в случае отсутствия подходящей работы обеспечивает их переквалификацию в целях трудоустройства в данной организации.

9.9. При процедуре банкротства или ликвидации предприятия применение заемного труда запрещается.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ПРИВАТИЗИРУЕМЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

10.1. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21 декабря 2001г. №178-ФЗ, другими нормативными и законодательными актами.

10.2. При продаже государственного или муниципального имущества на конкурсе стороны принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение не менее 70% рабочих мест;
- переподготовку и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности унитарного предприятия.

10.3. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий.

10.4. Трудовые отношения работников унитарных предприятий после приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий продолжаются с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

11. ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатели обязуются:

– производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

– вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно по каждому работнику, в пользу которого

осуществлялись выплаты;

– предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

– информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

– предоставлять работникам по их письменным заявлениям копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

11.2. Работодатели одновременно с выдачей заработной платы перечисляют за указанных работников дополнительный тариф страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии:

- в 2014 г. 4% - за работников, занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, 6% - за работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда;

- в 2015 г. 6% за работников, занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, 9% - за работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда.

11.3. Работодатели при разработке программ по замещению рабочих мест с вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, предусматривают:

- проведение полной инвентаризации рабочих мест;

- выделение в отдельные группы рабочих мест:

а) соответствующих нормальным условиям труда;

б) не соответствующих нормальным условиям труда, но на которых в результате модернизации условия труда можно привести в соответствие с нормальными;

в) не соответствующих нормальным условиям труда с неустраняемым вредным производственным фактором;

- разработку комплекса мер и определение источников финансирования мероприятий по модернизации тех рабочих мест, которые можно модернизировать;

- определение для рабочих мест, которые не подлежат модернизации, видов и объёмов компенсаций за работу во вредных условиях (в случае их применения) и порядка установления условий пенсионного страхования этих работников.

11.4. Работодатели обязуются:

- не допускать пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, в соответствии со Списками №1 и №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда и «малыми списками», занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, без реального улучшения условий труда на рабочих местах, тщательного анализа и проведения в случаях, предусмотренных законодательством, специальной экспертизы этих рабочих мест;

- предусматривать в трудовых договорах с этой категорией работников условия, определяющие вид и размер их страхования;
- разработать в соответствии с законодательством порядок выведения рабочих мест из-под юрисдикции Списков;
- обеспечить устойчивое финансирование мероприятий по пенсионному страхованию, согласование этих мероприятий с выборным профсоюзным органом;
- обеспечить участие в корпоративных системах пенсионного страхования работников в соответствии с законодательно установленным порядком.

11.5. Стороны договорились создать отраслевую совместную комиссию по решению пенсионных вопросов для выработки по ним согласованного мнения (с привлечением к работе в ней специалистов Минтранса России).

11.6. Вопросы негосударственного пенсионного страхования решаются в региональных отраслевых соглашениях и в коллективных договорах предприятий.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Российский автотранспортный союз от лица работодателей соглашается с тем, что в организациях:

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров подлежат безотлагательному рассмотрению и принятию мер по устранению нарушений;

- решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), нормы труда и т.д.), принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом организации;

- профсоюзным комитетам организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта предоставляются в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, оргтехника и необходимые нормативные правовые документы. Обеспечивается возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам профкома;

Республиканским, краевым, областным комитетам профсоюза могут устанавливаться льготы по арендной плате за помещение, пользование транспортными средствами, средствами связи, множительной техникой, других услуг, предоставляемых отраслевыми организациями и их объединениями. Порядок и условия предоставления льгот закрепляются в отраслевых региональных или других соглашениях (договорах), заключаемых с участием этих организаций (объединений);

- представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами работников автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта осуществляется при наличии согласования с соответствующими территориальными органами отраслевого профсоюза;

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от

производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаний исполкомов и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза, а также профсоюзной учебы, в порядке, определенном коллективным договором. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства;

- освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями, льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором.

Дополнительное вознаграждение не освобожденных председателей профкомов организации производится на условиях и в порядке, установленных в коллективном договоре.

Правовые инспекторы труда и иные представители профсоюза имеют право беспрепятственно посещать организации, рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач, получения от органов хозяйственного управления необходимой информации по социально трудовым вопросам, в том числе по вопросам оплаты и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания работников, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

Администрация организации не вмешивается в деятельность профсоюза, не принимает решений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

Представители профсоюзных органов включаются:

- в комиссии организаций по приватизации государственного имущества;
- в число представителей организации, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации.

По уполномочию работников профсоюзные органы могут иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организаций.

Организации в соответствии с коллективным договором, иными договорами могут предоставлять в бесплатное пользование профсоюзу принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание указанных объектов остается за организацией. В

случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, работодатель ежемесячно отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в профсоюзе, работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять членские взносы и средства из заработной платы на счета профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором организации и (или) соответствующими договорами. Работодатели не допускают задержки перечисления указанных средств либо их нецелевое использование.

Стороны разрабатывают комплекс совместных мер, направленных на обеспечение соблюдения законодательства о труде, занятости, охране труда и в других сферах.

Стороны считают целесообразным оказание работодателями содействия, финансовой и иной поддержки профсоюза в осуществлении им уставной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников отраслевых организаций, организационному укреплению профорганизаций, повышению охвата работников профсоюзным членством, вовлечению в профсоюз молодежи, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Федерального отраслевого соглашения ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

13.2. Запрещается применение заёмного труда до урегулирования коллективного трудового спора.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Контроль за ходом выполнения Федерального отраслевого соглашения производится комиссией, сформированной сторонами (приложение №3) и представителями Сторон на всех уровнях, которые вправе обратиться в комиссию по любому вопросу, связанному с исполнением (неисполнением) Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

Комиссия не реже 1 раза в полугодие, рассматривает выполнение Федерального отраслевого соглашения и о результатах информирует трудовые коллективы.

При установлении нарушений и невыполнении положений Соглашения комиссия в письменной форме делает представление субъектам, нарушившим Соглашение, которые обязаны не позже, чем в двухнедельный срок провести необходимые консультации по существу представления комиссии и принять решение по устранению нарушений.

В случае отказа устранить эти нарушения или не принятия решения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Лица, виновные в нарушении или невыполнении настоящего Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15.2. Стороны Соглашения, а также органы системы социального партнерства в отрасли наделяются правами контроля за выполнением заключаемых соглашений, коллективных договоров, они вправе предъявлять требования о привлечении вышеуказанных лиц к дисциплинарной ответственности.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Федерального отраслевого соглашения до каждой организации, на работников которой оно распространяется, а также органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, заинтересованных органов местного самоуправления, министерств и ведомств в двухнедельный срок со дня его подписания. Публикация текста Соглашения осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2007г. №260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению».

16.2. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение подписано в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Отраслевая тарифная сетка по оплате труда работников организаций автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта *

	Разряды оплаты и соответствующие им тарифные коэффициенты																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1,0	1,3	1,7	1,9	2,2	2,5	2,8	3,1	3,5	4,0	4,5	5,1	5,8	6,5	7,4	8,2	9,1	10,1

*) После разработки и утверждения профессиональных стандартов для работников автомобильного и городского наземного транспорта (с применением уровней квалификации с I по IX) приведенная тарифная сетка может быть переработана с учетом дифференциации квалификационных уровней по тарифным коэффициентам для каждого разряда (см. приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013г.)

Разряды оплаты труда водителей трамваев и троллейбусов в зависимости от габаритной длины подвижного состава

Габаритная длина	Разряды оплаты труда Единой отраслевой тарифной сетки
ТРАМВАЙ До 20 метров Свыше 20 метров	6 7
ТРОЛЛЕЙБУС До 15 метров Свыше 15 метров	6 7

**Список
членов отраслевой комиссии по разработке проекта и заключению
федерального отраслевого соглашения по автомобильному и
городскому наземному электрическому транспорту
на 2014-2016 годы**

Сопредседатели комиссии:

Ломакин Владимир Владимирович	- и.о. председателя Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства;
Алексеев Валерий Иванович	- вице-президент Некоммерческой организации Российский автотранспортный союз;
От профсоюзной стороны:	
Беляев Александр Михайлович	- заместитель председателя Московской областной организации профсоюза;
Лаврухин Александр Иванович	- председатель первичной профсоюзной организации Домодедовское ПАТП – филиала ГУП МО «Мострансавто»;
Любина Галина Александровна	- председатель территориальной организации профсоюза в Санкт-Петербурге и Ленинградской области;
Рыбальченко Александр Петрович	- председатель Тульской областной организации профсоюза;
Шуриков Александр Леонидович	- председатель Московской городской организации профсоюза;
Хохлова Татьяна Михайловна	- заведующая отделом экономической защиты аппарата профсоюза;
Чумаевский Евгений Юрьевич	- заведующий отделом правовой защиты аппарата профсоюза;
от стороны работодателей:	
Гусева Наталья Владимировна	- начальник юридического отдела ГУП «Мосгортранс»;

Корнюшкин Иван Евгеньевич	- Президент Союза автотранспортников Воронежской области;
Кузнецов Сергей Викторович	- Советник Президента Некоммерческой организации Российский автотранспортный союз по юридическим вопросам;
Росинский Леонид Хаймович	- Генеральный директор ОАО «Липецкавтотранс»;
Лепушенко Людмила Валентиновна	- начальник планово-экономического отдела ГУП МО «Мострансавто»;
Соловьева Татьяна Андреевна	- Президент саморегулируемой организации Некоммерческое партнерство «АП Смолавтотранс»;
Штерн Борис Юдович	- Генеральный директор ОАО «Первый автокомбинат им. Г.Л.Краузе».