

Прийнято на засіданні Ради трудово колективу
ПрАТ “Володимир-Волинське АТП-10707”
“25” вересня 2020 року

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ
ПрАТ “ВОЛОДИМИР-ВОЛИНСЬКЕ АТП - 10707”
ТА РАДОЮ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
НА 2020-2023 РР.

м.Володимир-Волинський

ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Вступна частина.

- Розділ 1.** Загальне положення.
- Розділ 2.** Забезпечення зайнятості працівників та соціального захисту від безробіття.
- Розділ 3.** Трудові відносини, режим роботи та відпочинку.
- Розділ 4.** Гарантії оплати праці та захист заробітної плати.
- Розділ 5.** Охорона праці.
- Розділ 6.** Розвиток соціальної сфери підприємства.
- Розділ 7.** Зміна форми власності (власника, господарювання, ліквідація підприємства).
- Розділ 8.** Гарантії діяльності ради трудового колективу.
- Розділ 9.** Заключні положення.

В И Т Я Г

з протоколу № 1 конференції ради трудового колективу приватного акціонерного товариства “Володимир-Волинське АТП-10707”

від 25 вересня 2020 року

Присутні : 18 чол.

Директор
Голова РТК

В.П.Дячук
Т.П.Педенко

ПОРЯДОК ДЕННИЙ :

1. Затвердження колективного договору на 2020 рік.

Слухали : директора Дячука В.П., який відмітив, що на всіх дільницях та у відділах проект колективного договору ретельно обговорений і запропонував затвердити колективний договір.

Після обговорення проект колективного договору затвердили одногосно.

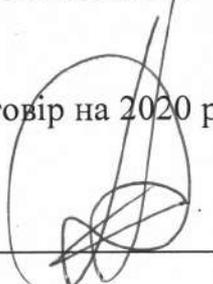
Право підписання колективного договору від імені конференції РТК одногосно надано голові ради трудового колективу Педенко Т.П.

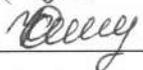
Постановили/:

Затвердити колективний договір на 2020 рік.

Директор

Секретар





В.П.Дячук

О.В.Коваль

ІНФОРМАЦІЯ

про склад повноважень представників сторін,
які будуть брати участь в заключенні колективного договору
ПрАТ “Володимир-Волинське АТП-10707”

Склад повноважених представників, які будуть брати участь у
колективних переговорах по заключенню колективного договору і діє до
укладання сторонами нового колективного договору.

Від адміністрації

- 5 чоловік:

Дячук В.П.	– директор
Доскоч Б.М.	– головний механік
Філей Н.М.	– головний бухгалтер
Коваль О.В.	– бухгалтер
Козьмін Л.Є.	– старший оператор

Від РТК

- 5 чоловік:

Педенко Т.П.	- голова Ради трудового колективу
Пельц П.М.	- водій бригади № 1
Дорош В.М.	- водій бригади № 2
Боярин В.В.	- водій бригади № 3
Зваздський В.М.	- водій бригади № 4

ВСТУПНА ЧАСТИНА

Колективний договір – як юридичний документ, являючись законом внутрішнього життя трудового колективу, регламентує взаємовідносини адміністрації і трудового колективу.

Колективний договір – заключається як двохстороннє зобов'язання між власником автопідприємства і трудовим колективом, представленим радою трудового колективу, які надалі іменуються “**П р а в л і н н я**” і “**Рада трудового колективу**”

Колективний договір – в нинішній соціально-економічній ситуації саме він є головним інструментом захисту прав трудівників. Адже насамперед, через колективний договір і угоди регулюються всі питання, які виникають між власником та найманими працівниками.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією
ПрАТ “Володимир-Волинське АТП-10707”
та Радою трудового колективу ПрАТ “АТП-10707”
на 2020 рік

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

- 1.1. Сторонами колективного договору є ПрАТ “АТП-10707” в особі директора, далі “Власник” і радою трудового колективу, далі РТК, який представляє інтереси працівників підприємства.
- 1.2. Колективний договір є правовим актом, який регулює трудові, виробничі і соціально-економічні відносини між ПрАТ “АТП-10707”, як роботодавцем і працівниками підприємства на основі взаємного узгодження інтересів сторін.
- 1.3. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників ПрАТ.
- 1.4. Власник зобов’язується вдосконалювати організацію та умови праці, вживати заходів щодо задоволення соціально-побутових і соціально-культурних потреб працівників, забезпечити умови одержання максимального прибутку і збереження майна підприємства.
- 1.5. РТК зобов’язується захищати права та інтереси працівників підприємства у сфері виробництва, зайнятості та забезпечення соціальних та соціально-побутових потреб. Сприяти задоволенню потреб працівників підприємства в оздоровленні та відпочинку, організації дозвілля та спорту.
- 1.6. Цей договір передбачає те, що РТК має право у випадках прийняття власни-ком рішень, які порушують умови колективного, внести йому представлення. Власник зобов’язується в тижневий термін розглянути його, прийняти до осіб, винних в порушенні колективного відповідні міри і дати мотивовану відповідь по суті представлення (рішення).
Власник і РТК будуть вирішувати всі спірні питання шляхом переговорів на принципах прийняття компромісного рішення, а при недосягненні згоди розглядати в порядку передбаченому чинним законодавством.
- 1.7. Власник та РТК зобов’язуються вдосконалювати мікроклімат взаємовідносин в трудовому колективі.
- 1.8. Працівники в свою чергу зобов’язуються:
 - ✓ чесно і сумлінно працювати, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження Власника, підвищувати продуктивність праці, дотримуватись технічної дисципліни, вимог охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, пожежної безпеки, берегти власність підприємства;
 - ✓ виконувати виробничі та планові завдання, доведені адміністрацією;

- ✓ підтримувати в приміщенні, на робочих місцях порядок та забезпечувати безпеку праці.

1.9 Працівникам забороняється з'являтися на території підприємства в нетверезому стані.

Власник і РТК зобов'язуються :

- 1.10 Дотримуватись умов виконання положень, передбачених цим договором.
- 1.11 Колдоговір зберігає чинність у випадках реорганізації, зміни складу, структури, найменування власника і діє на термін, на який його укладено.
- 1.12 Зміни і доповнення вносяться в колективний договір за згодою сторін з наступним затвердженням їх на зборах трудового колективу або РТК конференції і оформляються у вигляді доповнення до колдоговору.
При внесенні змін в колективний договір сторони зобов'язуються не погіршувати умов, встановлених працівникам підприємства.
Власник і РТК зобов'язуються здійснювати систематичний контроль за виконанням колдоговору і розглядати ці питання на спільних засіданнях по мірі необхідності.
- 1.13 Власник і РТК протягом 5-ти днів після схвалення колдоговору підписують його в 2-х примірниках, подають його на реєстрацію і доводять до працівників.
- 1.14 При прийомі на роботу працівника, у відділі кадрів він повинен бути ознайомлений з :
 - ✓ колективним договором підприємства;
 - ✓ правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;
 - ✓ Статутом підприємства.

II. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ.

Власник та РТК зобов'язуються :

- 2.1. При скороченні чисельності працівників первинне право на залишення на роботі мають робітники з більш високою кваліфікацією, дисципліною і продуктивністю праці. Звертати увагу на працівників, які мають утриманців в сім'ї, робітників, які мають більший стаж роботи в АТП, ст.42 КЗПП України.
- 2.2. Забезпечити постійне інформування центру зайнятості працевлаштуванням робітників, які звільняються у зв'язку зі скороченням чисельності працівників підприємства.
- 2.3. Здійснювати аналіз стану та прогнозувати використання трудових ресурсів на підприємстві.

- 2.4. При необхідності (для запобігання вивільнення) впроваджувати гнучкий режим зайнятості :
- 1) неповний робочий час;
 - 2) неповний робочий тиждень;
 - 3) сталий робочий тиждень – нормативна тривалість тижня розподіляється на меншу кількість днів (4 замість 5 і т.д.).

Рада трудового колективу зобов'язується:

- 2.5. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників.
- 2.6. Давати згоду на вивільнення лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин. Використовувати надане законодавством переважне право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

ІІІ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

- 3.1. Питання трудових відносин робітників і службовців будувати згідно КЗПП України та іншими законодавчими актами.
- 3.2. Не звільняти з роботи з ініціативи адміністрації (власника) жодного працівника без достатніх підстав і попереднього погодження з РТК.
- 3.3. Режим роботи всіх структурних підрозділів регулюється графіками, розробленими виходячи з 8-годинного робочого дня і 40-годинного тижня, ст.50 КЗПП України.

Власник по погодженню з РТК на певні періоди може встановлювати меншу тривалість робочого часу.

Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати :

- ✓ 12 годин у нормальних умовах праці;
- ✓ 8 годин у шкідливих і небезпечних умовах праці, а також у нічний час.

Неповнолітнім робітникам підприємства надається право на роботу з неповним робочим днем, ст.50,51,52 КЗПП України.

Напередодні святкових днів тривалість роботи скорочується на одну годину.

- 3.4. На окремих дільницях, цехах і на деяких видах робіт, де згідно умов виробництва не може бути дотримана встановлена щоденна тривалість робочого часу, встановлюється сумарний облік робочого часу. Перелік цих виробництв додається (Додаток № 1).

Залучення до роботи водіїв, які працюють на маршрутах, де закладена тривалість робочого часу більше ніж 12 годин, проводиться лише з дозволу РТК.

- 3.5. При застосуванні змінного режиму роботи, при якому працівник чергується в змінах рівномірно по встановленому графіку роботи по

підприємству. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень, визначений графіком змінності. Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється. Також застосовується порядок, при якому робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня, ст.57, 58, 59, 60, 61 КЗПП України.

- 3.6. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачаються правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.
- 3.7. Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Залучення працівників до надурочної роботи може проводитися лише з дозволу РТК. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4-х годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Облік надурочних робіт повинен вестися на кожного працівника, ст.62,64,65 КЗпП України.

Правління і Рада трудового колективу домовились:

- 3.8. У виключних випадках в інтересах колективу і створення кращих умов для відпочинку переносити день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим святковим днем, якщо це перенесення не впливає на роботу підприємства, ст.73 КЗПП України.
У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого, ст.67 КЗПП України.
Всі інші перенесення, які передбачені державними нормативно-правовими документами і цим колективним договором, погоджується з РТК.
- 3.9. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з РТК, ст.71, 72, 73, 107 КЗПП України.
- 3.10. Щорічна основна відпустка надається всім працівникам підприємства із збереженням місця роботи та середньомісячного заробітку, тривалістю не менш, як 24 календарних дні за відпрацьований поточний рік, ст.75 КЗПП України.
- 3.11. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються керівником за погодженням з РТК на початку року і доводяться до відому всіх працівників. Графіки повинні враховувати інтереси як виробництва, так і працівників. Недопускати без згоди працівника поділу відпустки на частини. Щорічна відпустка з ініціативи підприємства, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з РТК. Забороняється не надавати щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також надання їх протягом робочого

року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці, ст.79, 80 КЗПП України.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається, ст.83 КЗПП України. Також не допускається відмова працівникам у наданні щорічної відпустки та заміна її без згоди працівника матеріальною чи іншою компенсацією, крім випадків, передбачених ст.79 КЗПП України.

3.12. Щорічна відпустка на прохання працівника може бути поділена на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівникам до кінця робочого року, але не пізніше 12-ти місяців після закінчення робочого року за який надається відпустка, ст.79 КЗПП України.

3.13. Кількість днів відпустки не може бути зменшена, якщо працівник працював протягом року неповний тиждень, місяць через відсутність роботи, крім відпусток без збереження зарплати.

3.14. Відпустка без збереження заробітної плати надається працівнику за сімейними обставинами та з інших причин тривалістю не більше 15 календарних днів на рік, ст.26 КЗПП України.

3.15. Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15-ти років або дитину-інваліда, за її бажанням надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих, ст.182-1 КЗПП України.

Особам віком до 18-ти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день, ст.6 КЗПП України.

Інвалідам I та II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів, ст.6 КЗПП України.

Щорічні додаткові відпустки надаються згідно затвердженої постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 року № 1290 від 13.05.2003 року № 679 :

✓ за роботу з ненормованим робочим днем, згідно встановленого переліку (Додаток № 2);

✓ водіям, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я (Додаток № 3).

Інші питання непередбачені колективним договором, вирішуються згідно Закону України "Про відпустки".

3.16. Надавати голові РТК, який не звільнений від основної роботи у вільний від роботи час із збереженням заробітної плати, для виконання ним своїх громадських обов'язків, ст.252 КЗпП України.

3.17. Заміна відпустки грошовою компенсацією не допускається, крім випадків звільнення працівника, який не використав відпустки., ст.83 КЗпП України.

IV. ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

- 4.1. Оплата праці в підприємстві здійснюється на підставі Положення про оплату праці, яке розроблено виходячи з фінансового стану підприємства.
- 4.2. На підприємстві введена тарифна сітка для ремонтно-допоміжних робітників, годинні тарифні ставки для водіїв по марках автомобілів, посадові місячні оклади для керівних працівників, спеціалістів і службовців погоджені з РТК (Додаток № 5).
- 4.3. Тимчасово на період подолання фінансових труднощів на термін не більше 6-ти місяців застосовувати тарифні ставки і посадові оклади нижче від норм встановлених Галузевою Угодою, але не нижче від державних гарантій оплати праці. При цьому в колективному договорі вносити необхідні зміни, ст.14 Закону України “Про оплату праці”.
- 4.4. При підвищенні мінімальної заробітної плати переглядати та підвищувати встановлені розміри тарифних ставок, посадових окладів відповідно до зміни фінансового стану підприємства.
- 4.5. Виплата заробітної плати працівникам підприємства проводиться один раз на місяць 7 числа наступного місяця після відпрацьованого. Для працівників підставою для визначення конкретного розміру зарплати має бути табель обліку робочого часу. У разі, коли виплата заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні, ст.115 ч.2 КЗпП і ч.2 ст.24 Закону України “Про оплату праці”.
- 4.6. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівникам підприємства (Додаток № 4).
- 4.7. Всі зміни в умовах оплати праці проводяться тільки за погодженням з РТК.
При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати, ст.110 КЗпП України.
- 4.8. Не допускати підвищення заробітної плати керівника підприємства, якщо не зростає зарплата працівників.
- 4.9. Робота з поліпшення стану нормування праці та зміни умов оплати праці на підприємстві проводиться Власником з обов’язковим офіційним повідомленням РТК підприємства і працівника не пізніше ніж за 2 місяці.
- 4.10. Оплата праці за роботу у святковий і неробочий день проводиться в подвійному розмірі. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку. В такому разі оплата проводиться в одинарному розмірі, ст.72, ст.107 КЗпП України.

- 4.11. Усі зобов'язання щодо оплати праці, гарантійних компенсаційних виплат та інших соціальних норм Власник забезпечує у відповідності з чинним законодавством і цим колективним договором, ст.97 КЗПП України.
- 4.12. Оплата праці в понаднормовий час проводиться у подвійному розмірі годинної ставки. При підсумованому обліку понаднормовою вважають роботу, яку виконано понад норму, визначену за розрахунковий період ст.106 КЗПП України.
- 4.13. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), ст.113 КЗПП.
- 4.14. Водії автобусів при виконанні обов'язків кондуктора отримують доплату в розмірі 1% від загальної суми зданої готівкою виручки.
- 4.15. Оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) проводиться не нижче законодавчо встановленого розміру міні-мальної заробітної плати, ст..95КЗПП України.

ВЛАСНИК І РАДА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ :

- ✓ здійснюють контроль за дотриманням законодавства з питань оплати праці на підприємстві, аналізують причини затримки виплат, розробляють заходи по погашенню наявної заборгованості з виплати заробітної плати протягом року;
 - ✓ переглядають тарифні ставки і посадові оклади в разі законодавчого встановлення нового розміру мінімальної заробітної плати;
 - ✓ вживають заходів щодо зростання реальної заробітної плати працівників.
- 4.16. У разі законодавчого підвищення розміру мінімальної заробітної плати підприємства, які мають заборгованість із заробітної плати, підвищують тарифні ставки і посадові оклади не допускаючи при цьому подальшого зростання цієї заборгованості.

V.ОХОРОНА ПРАЦІ.

Власник і РТК підтверджують, що при вирішенні питань охорони праці і техніки безпеки сторони даного колективного договору керуються виключно чинним законодавством і вважають, що встановлені ними пільги, гарантії і компенсації є мінімальними і обов'язковими для виконання, для забезпечення здоров'я і безпечних умов для працюючих.

Правління (власник) зобов'язується :

- 5.1. Забезпечити гарантії прав громадян на охорону праці згідно ст.6 Закону України "Про охорону праці" – інформувати громадян під час прийому на роботу про умови праці на підприємстві.

5.2. Проводити заняття з охорони праці та безпеки руху з питань попередження аварійності та виробничого травматизму. Забезпечити своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників зайнятих у шкідливих і важких умовах праці для встановлення їм пільг і компенсацій передбачених законодавством.

5.3 Працівник не несе ніяких витрат на заходи щодо охорони праці. Підприємство зобов'язане за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийомі на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників.

5.4 Фінансування охорони праці здійснюється за рахунок відрахувань 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік.

5.5 Право на пільгову пенсію працівникам, яким згідно атестації робочих місць підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення .

5.6 Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та інженерно-технічними працівниками Закону України "Про охорону праці", нормативно-правових актів, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування і вентиляції.

5.7. З метою покращення умов праці жінок, реалізувати наступні заходи:

а) не допускати жінок на важкі роботи, роботи з небезпечними умовами праці;

б) не допускати жінок до піднімання та перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично-допустимі норми.

5.8. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

5.9. Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений у порядку, що визначається комісією з питань охорони праці підприємства, але не більше як на 50%. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку.

Відшкодовувати потерпілому витрати на лікування, протезування, догляд за ним та інші види медичної та соціальної допомоги, відповідно до медичного висновку, що видається у встановленому порядку.

5.10. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігати місце роботи та середню заробітну плату за весь період до відновлення працездатності без визначення їх у встановленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи. Організувати проведення попереднього та періодичного медичних оглядів працівників.

5.11. За порушення Закону та нормативних актів по охороні праці притягнути винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності, згідно зі ст.43, 44 Закону України "Про охорону праці та іншими актами законодавства".

5.12. За умов самої грубої помилки чи вини потерпілого, розмір одноразової допомоги не може бути зменшено більш як на половину тієї суми, яка належить працівникові при відсутності порушень ним вимог охорони праці.

5.13. Проводити навчання та перевірку знань з охорони праці згідно Закону "Про охорону праці", ст.18.

Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Розмір зменшення одноразової допомоги
1	2
Виконання роботи в нетверезому стані, якщо цей стан визначено причиною нещасного випадку і якщо сп'яніння потерпілого не було обумовлено застосовуваними у виробництві технічними спиртами, ароматичними, наркотичними та іншими речовинами.	50%
Неодноразово свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці, за яке раніше накладалося дисциплінарне стягнення або документально засвідчувалось офіційне попередження.	50%
Первинне свідоме порушення правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, виконання технологічних процесів і робіт, що не є об'єктами підвищеної небезпеки.	30%
Первинне свідоме порушення вимог безпеки при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки.	30%
Невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було:	20%
Первинним	40%
Повторним	

5.14. Забезпечити дотримання графіку часу роботи і відпочинку водіїв.

Порушення потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, з яким він не був обізнаний внаслідок несвоєчасного або неякісного проведення навчання та інструктажу, незабезпечення необхідними нормативними документами, не є підставою для зменшення йому розміру одноразової допомоги або відшкодування шкоди.

Рада трудового колективу зобов'язується :

- ✓ проводити постійну експертизу актів розслідування нещасних випадків на виробництві, діяти компетентно і займати принципову позицію, щоб не допускати безпідставних звинувачень потерпілого в акті та інших документах. Домогтися від Власника, щоб кожний випадок зменшення допомоги потерпілому в зв'язку з порушенням ним вимог з охорони праці погоджувався з РТК;
- ✓ забезпечити захист прав членів РТК, які відмовляються працювати в умовах, що загрожують їх здоров'ю та життю.

Працівники підприємства зобов'язуються :

- ✓ вивчити та виконувати вимоги правил і нормативних актів з охорони праці;
- ✓ суворо дотримуватись правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поводження з машинами, механізмами, інструментами;
- ✓ застосувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту;
- ✓ проводити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;
- ✓ брати активну участь у створенні безпечних умов праці;
- ✓ вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві;
- ✓ ставити до відому майстра чи керівника підрозділу про нещасний випадок.

VI. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ПІДПРИЄМСТВА.

Правління зобов'язується :

- 6.1. Здійснити заходи, спрямовані на зменшення захворюваності і травматизму на підприємстві.
- 6.2. Надавати РТК на їх запит інформацію про економічну та господарську діяльність підприємства у межах статистичної звітності, ст.251 КЗПП України.
- 6.3. Підтримувати діючий порядок сплати членських внесків по безготівковому розрахунку.

Рада трудового колективу зобов'язується:

- 6.4. Всебічно сприяти реалізації цього колективного договору, зниженню соціальної напруги, зміцненню дисципліни в підприємстві.
- 6.5. Забезпечувати працівників згідно їх замовлень необхідними путівками в санаторії, будинки відпочинку, табори оздоровлення дітей.
- 6.6. Забезпечувати своєчасний контроль за повнотою виплат за рахунок коштів соціального страхування допомог у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, по вагітності і пологах, з нагоди народження дитини та інших відповідних нормативних актів.

СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЬ :

- 6.7. Постійно аналізувати рівень та причини соціальної напруги в трудовому колективі. Оперативно розробляти заходи по її зниженню.
- 6.8. При наявності коштів чистого прибутку проводити одноразові виплати працівникам в честь свят :
 - ✓ в зв'язку зі святкуванням професійного свята Дня бухгалтера – 200 грн.;
 - ✓ жінкам-працівникам до Дня 8-го Березня – до 100 грн.;
 - ✓ до Дня працівників автомобільного транспорту – до 100 грн..
- 6.9. Преміювання працівників підприємства за інші досягнення в праці :
 - ✓ за дострокову та якісну підготовку рухомого складу до річного технічного огляду, виплачується матеріальна допомога в розмірі до 100 грн.;
 - ✓ за дострокове і якісне виконання особливих робіт та ліквідації стихійних лих виділяється матеріальна допомога в сумі – до 100 гривень.
- 6.11. Виділяти працівникам автобус на екскурсію, збирання грибів, ягід, рибалку, з оплатою вартості палива.

Забезпечувати працівників автопідприємства транспортом при доставці вугілля, сільгосппродуктів, будівельних матеріалів, весілля з оплатою вартості палива.
- 6.12. У випадку смерті працівника або пенсіонера підприємства надається матеріальна допомога в розмірі мінімальної зарплати і безкоштовно транспорт для виконання ритуальних послуг, якщо це було його останнє місце роботи перед пенсією.
- 6.13. Забезпечити всіх працівників автопідприємства та пенсіонерів посвідченнями на право безкоштовного проїзду на міському та приміському автотранспорті.
- 6.14. Виділяти працівникам, які виходять на пенсію при досягненні пенсійного віку та інвалідності матеріальну допомогу в сумі 25 гривень за кожен відпрацьований рік.
- 6.15. Преміювання керівників, спеціалістів і службовців проводиться за основні результати господарської діяльності (додаток № 11).

Перелік виробничих упущень, при наявності яких керівники, спеціалісти та службовці можуть бути позбавлені преміальних повністю або частково, (додаток № 7).

6.16 Преміювання водіїв проводиться з метою підвищення матеріальної зацікавленості водіїв в покращенні використання автобусів, покращення обслуговування населення пасажирськими перевезеннями, збільшення доходів і прибутків (додаток № 8).

Перелік порушень, при яких водії винні в порушенні виробничих та технологічних інструкцій, галузевих вимог з техніки безпеки та інших виробничих недоліків в роботі, (Додаток № 9).

6.17 Преміювання робітників проводиться з метою впливу премії на підвищення продуктивності праці, виконання виробничих завдань, на покращення якості робіт, зниження собівартості перевезень.

6.18 Перелік порушень, при яких робітники, винні в порушенні галузевих вимог з техніки безпеки та інших виробничих недоліків в роботі, (додаток № 10).

6.19 Преміювання водіїв проводиться з метою підвищення матеріальної зацікавленості водіїв, підвищення продуктивності праці, збільшення доходів і прибутків, покращення обслуговування населення пасажирськими перевезеннями (додаток № 8).

Перелік порушень, при яких водії, винні в порушенні виробничих та технологічних інструкцій, галузевих вимог з техніки безпеки і дорожньо- транспортних пригод та інших виробничих недоліків в роботі (додаток № 9).

VII. ЗМІНА ФОРМИ ВЛАСНОСТІ /ВЛАСНИКА/ ГОСПОДАРЮВАННЯ, ЛІКВІДАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА

Правління /власник/ зобов'язується :

- 7.1. Не пізніше як за три місяці довести до відома працівників, РТК про зміну форми власності підприємства, що планується, порядок і умови реформування власності.
- 7.2. У разі ліквідації підприємства цей колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.
- 7.3. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено або може бути переглянутий за згодою сторін.

Рада трудового колективу зобов'язується :

- 7.4. Здійснювати контроль за прийняттям зобов'язань власника та збереженням діючих гарантій працівника.

VIII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РТК.

Правління зобов'язується :

- 8.1. Сприяти створенню належних умов для діяльності організації РТК. Надавати для роботи та проведення зборів, засідань РТК приміщення з усіма необхідними обладнанням, зв'язком, опаленням, транспортом, ст.249 КЗПП України.
- 8.2. Працівникам, обраним до складу РТК, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень:
 - голові РТК та його членам, не звільненим від своїх виробничих та службових обов'язків, надається вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, але не менше двох годин на тиждень, ст.252 КЗПП України;
 - робітники та службовці, вибрані в склад РТК і не звільнені від виробничої роботи не можуть бути притягнені до дисциплінарної відповідальності без попередньої згоди РТК, ст.252 КЗПП України;
 - активісти РТК при наявності коштів у РТК преміюються кожний квартал;
 - звільнення з ініціативи власника працівників, які обиралися до складу РТК органів підприємства, не допускається протягом двох років після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення працівника з роботи, ст.252 КЗПП України.
- 8.3. РТК в особі його членів, мають право:
 - проводити перевірки дотримання трудового законодавства, умов охорони праці, вимагати усунення недоліків;
 - перевіряти правильність ведення трудових книжок, використання відпусток;
 - безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, де працюють члени РТК;
 - перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, ст.248 КЗПП України.
- 8.4. **РАДА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ СПРИЯТИ:**
 - використовувати передбачені законодавством засоби захисту для відстоювання прав працівників трудового колективу;
 - дотримуватись трудової дисципліни та режиму робочого часу;

- створити всі необхідні умови для проходження працівниками щорічної диспансеризації. Медичні огляди працівників, зайнятих в шкідливих умовах праці проходити один раз у рік;
- гарантувати оплату працівників в розмірах мінімальної заробітної плати;
- здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів на підприємстві;
- приймати участь у розвитку соціальної сфери підприємства;
- проводити постійну експертизу актів розслідування нещасних випадків на виробництві, домогтися від власника, щоб кожний випадок зменшення допомоги в зв'язку з порушенням ним вимог охорони праці, погоджувався з РТК, ст.244 КЗПП України;

ІХ. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.

- 9.1. Даний колективний договір укладений терміном на три роки, вступає в силу з дня його підписання і діє до укладення сторонами нового колективного договору.
- 9.2. Зміни та доповнення в колективний договір вносяться за взаємною згодою сторін після попередніх колективних переговорів і не можуть погіршувати умови праці та соціальні гарантії працівників, гарантовані цим колективним договором.
- 9.3. Контроль за виконанням колективного договору проводиться робочою комісією сформованою сторонами, які заключили колдоговір. Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягнути до відповідальності згідно чинного законодавства.
- 9.4. Перший примірник договору знаходиться в Управлінні праці та соціального захисту населення, другий – у власника підприємства.
- 9.5. Пропозиції сторін щодо внесення змін та доповнень в колдоговір розглядаються і затверджуються іншою стороною на чергових засіданнях адміністрації або РТК, відповідно після цього оформляються як додаток до колдоговору, підписуються сторонами і набувають чинності.
- 9.6. За три місяці до закінчення строку дії колективного договору за ініціативою однієї із сторін починаються переговори щодо укладання колективного договору на наступний період.
- 9.7. За дорученням сторін і конференції РТК колдоговір підписали:

Директор ПрАТ
 “Вол-Волинське АТП-10707”
 В.П.Дячук
 “25” вересня 2020 року

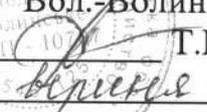
Голова Ради трудового колективу
 ПрАТ “Вол-Волинське АТП-10707”
 Т.П.Педенко
 “25” вересня 2020 року

Додаток № 1

до колективного договору
на 2020 рік

ПОГОДЖЕНО :

Голова Ради трудового колективу
ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"


Т.П.Педенко
"25" вересня 2020 року



ЗАТВЕРДЖУЮ :

Директор ПрАТ
"Вол.-Волинське АТП-10707"


В.П.Дячук
"25" вересня 2020 року



ПЕРЕЛІК

цехів, діляниць, де встановлюється
сумарний облік робочого часу

- 1.Водії автобусів
- 2.Механіки

Бухгалтер



О.В.Коваль

Додаток № 2

до колективного договору
7 на 2020 рік

ПОГОДЖЕНО :

Голова Ради трудового колективу
ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"
Т.П.Педенко
"25" вересня 2020 року

ЗАТВЕРДЖУЮ :

Директор ПрАТ
"Вол.-Волинське АТП-10707"
В.П.Дячук
"25" вересня 2020 року

ПЕРЕЛІК

посад спеціалістів і службовців з ненормованим робочим
днем, які мають право на додаткову відпустку

№ № п/ п	Найменування посад	Протяжність додаткової відпустки
1.	Директор	6
2.	Механіки	4
3.	Старший оператор, оператори	4
4.	Головний бухгалтер, бухгалтери	4

Виконавець



Т.П. Педенко.

Додаток № 3

до колективного договору
на 2020 рік

ПОГОДЖЕНО :
Голова Ради трудового колективу
ПрАТ «Вол.-Волинське АТП-10707»
Т.П.Педенко
«25» Вересня 2020 року



ЗАТВЕРДЖУЮ :
Директор ПрАТ
«Вол.-Волинське АТП-10707»
В.П.Дячук
«25» Вересня 2020 року



СПИСОК

**професій та посад працівників,
робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним
та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах
підвищеного ризику для здоров'я, що дає право
на щорічну додаткову відпустку за особливий характер роботи
по ПрАТ «Володимир-Волинське АТП-10707»**

№ з/п	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість додаткової щорічної відпустки за особливий характер роботи кал./дн.	Встановлено тривалість додаткової щорічної відпустки за особливий характер роботи кал./дн.	Постанова КМУ 1290 розділ, пункт	Сторінка
1.	Водії автотранспортних засобів категорії «Д»	7	7	Пост.1290 дод.ІІ розд.ХV поз.11	476
2.	Водій автотранспортних засобів категорії «С»	7	7	Пост.1290 дод.ІІ розд.ХХІІ поз.13	476

Виконавець



Т.П. Педенко

Додаток № 4до колективного договору
на 2020 рік**ПОГОДЖЕНО :**Голова Ради трудового колективу
ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"Т.П.Педенко
"25" Вересня 2020 року**ЗАТВЕРДЖУЮ :**Директор ПрАТ
"Вол.-Волинське АТП-10707"В.П.Дячук
"25" Вересня 2020 року**ПЕРЕЛІК****та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових
окладів працівникам підприємства**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю економій за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 50 відсотків тарифної ставки, посадового окладу відсутнього працівника
За розривний графік роботи водіїв	При роботі водіїв, коли робоча зміна розділена на частини з перервою більше двох годин без врахування часу обідньої перерви проводиться доплата за відроблені години в кожній зміні 30% тарифної ставки
За роботу в нічний час	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
За класність водіям автотранспортних засобів категорії "Д" та водіям автотранспортних засобів категорії "С"	Водіям автобусів, вантажних і легкових автомобілів виплачується щомісячна надбавка за класність в наступуючому розмірі : - водіям I класу – 25%; - водіям II класу – 10%

Виконавець

Коваль

О.В.Коваль

ПОГОДЖЕНО :

Голова Ради трудового колективу
ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"
Т.П.Педенко
"25" вересня 2020 року

ЗАТВЕРДЖУЮ :

Директор ПрАТ "Володимир-
Волинське АТП-10707"
В.П.Дячук
"25" вересня 2020 року

ПОЛОЖЕННЯ

**про оплату праці робітників, спеціалістів і службовців
ПрАТ "Володимир-Волинське АТП-10707"
на 2020 рік.**

Дане Положення розроблено в зв'язку з прийняттям Закону України "Про Державний бюджет України на 2020р".

Вводиться з 1 вересня 2020 року.

1.Тарифні ставки :

1. Для водіїв, які працюють на автобусах встановлюється слідуюча годинна тарифна ставка :

Клас автомобіля	Габаритна довжина Автобуса (в метрах)	Марка автобуса	Годинна тарифна ставка в коп.
	Від 6,5 до 7,5	Мерседес-Бенз 412D, ПАЗ-3205, ПАЗ-32054, Богдан А092.02	1631,1
Середній	Від 7,5 до 9,5	ПАЗ-4234, БАЗ А079.25	1712,7
Великий	Від 9,5 до 11	БАЗ А1485,	1798,3
	Від 11 до 12	VANHOOL 813	1888,2

1.Оплата праці водіїв :

1. Оплата праці водіїв, які працюють на автобусах,вантажних і спеціальних автомобілях проводиться погодинно за відроблені години відповідно до тарифу.
2. Водіям автобусів встановлюється підготовчо-заклучний час протяжністю 18 хвилин на зміну для виконання необхідних робіт перед виїздом і після повернення їх в автопідприємство, 5 хвилин на медпосвідчення, воно включається в робочий час і враховується при складанні графіків роботи водіям на лінії.

Підготовчо-заклучний час оплачується з розрахунку встановленої тарифної ставки.

3. У випадку переводу водіїв на роботу по ремонту і технічному обслуговуванню автомобілів в зв'язку з виробничою необхідністю на строк до одного місяця, оплата їх праці проводиться згідно виконаної роботи, але не нижче середнього заробітку по попередній роботі.

Якщо заробітна плата по роботі, яка виконується, буде нижчою середнього заробітку по попередній роботі, то проводиться доплата до тарифної ставки на попередній роботі.

У всіх випадках переводу повинен бути оформлений у встановленому порядку наказ або розпорядження про перевід (із вказанням причин переводу).

2. Надбавки і доплати :

1. Водіям автобусів і вантажних автомобілів виплачується щомісячна надбавка за класність в слідуєчому розмірі:

водіям 2-го класу – 10% та водіям 1-го класу – 25% встановленої тарифної ставки за відроблені години на лінії.

2. Водії автобусів при виконанні обов'язків кондуктора отримують доплату в розмірі 1% від загальної суми зданої готівкою виручки.

У випадку невиконання обов'язків кондуктора (оголошення зупинок, порядку оплати і утриманню контрольних квитків, ведення обліку квитків, за систематичне невиконання плану, за скарги пасажирів та ін.) водій частково або повністю лишається доплати за роботу без кондуктора.

4. Оплата праці в надурочний час здійснюється згідно чинного законодавства.

5. Час внутрі-змінної перерви в робочий час не включається.

6. Водіям проводиться доплата за роботу в нічний час. Нічним часом рахується час з 22-ї години вечора до 6-ї години ранку. Доплата за роботу в нічний час проводиться в розмірі 20 % годинної тарифної ставки за кожен годину роботи в цей час:

ПАЗ-3205, 32054, 32053, Богдан А092.02,	
Мерседес 412D	326,2 коп.
БАЗ А079.25, ПАЗ-4234	342,5 коп.
БАЗ А1482	359,7 коп.
VANHOOL 813	377,6 коп.

3. Оплата праці спеціалістів і службовців.

Оплата праці спеціалістів і службовців проводиться по місячних посадових окладах, затверджених штатним розкладом.

Механікам, диспетчерам, касирам, фельдшерам, які працюють в нічну зміну, проводиться доплата в розмірі 20% тарифної ставки (окладу) за всі години роботи в нічну зміну. Нічним рахується час з 22-ї години до 6-ї години ранку.

Керівнику підприємства надається право по погодженню з Радою трудового колективу вводити для працівників доплати за сумісництво професій (посад), розширення зон обслуговування або збільшення об'єму робіт, які виконуються без

обмеження переліку професій (посад), які суміщаються з розмірів доплати за рахунок і в межах економії фонду заробітної плати, який створився згідно тарифних ставок (посадових окладів) вивільнених робітників.

Керівник підприємства може по погодженню з Радою трудового колективу установлювати робітникам, майстрам, начальникам дільниць, спеціалістам і службовцям доплати за виконання наряду зі своєю основною працею тимчасово відсутнього працівника.

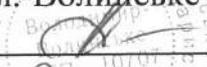
Доплати вводяться за рахунок і в межах економії фонду заробітної плати і не можуть перевищувати 50% тарифної ставки (окладу) вивільненого робітника незалежно від кількості людей, яким вони встановлюються.

Заст. головного бухгалтера



О.В.Коваль

Додаток № 6
до колективного договору
на 2020 рік

ПОГОДЖЕНО :
Голова Ради трудового колективу ПрАТ
“Вол.-Волинське АТП-10707”

Т.П.Педенко
«25» вересня 2020 року

ЗАТВЕРДЖУЮ :
Директор ПрАТ «Вол.-
Вол.-Волинське АТП-10707”

В.П.Дячук
«25» вересня 2020 року

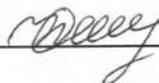
ЗМІНИ ДО ПОКАЗНИКІВ

і розміри преміювання керівників, спеціалістів та службовців
автопідприємства.

Вводиться з 1 вересня 2020 року

№.№ п/п	Показники преміювання	% преміювання від посадового окладу з доплатами
1.	Виконання коефіцієнту випуску автомобілів на лінію (загальний) в порівнянні з відповідним періодом минулого року.	4
2.	За недопуск росту важкості ДТП і виробничого травматизму зі смертельними випадками по вині працівників підприємства в порівнянні з відповідним періодом минулого року.	4
3.	Виконання рейсів автобусів в цілому на всіх видах регулярного сполучення не менше 90 відсотків запланованої кількості.	3
4.	Ріст доходів від перевезень пасажирів в порівнянні з відповідним періодом минулого року.	4
	В с ь о г о :	15

Бухгалтер



О.В. Коваль

ПОГОДЖЕНО :

Голова Ради трудового колективу
ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"

Т.П.Педенко

"25" вересня 2020 року

ЗАТВЕРДЖУЮ :

Директор ПрАТ
"Вол.-Волинське АТП-10707"

В.П.Дячук

"25" вересня 2020 року

ПОЛОЖЕННЯ

**про преміювання водіїв
ПрАТ "Володимир-Волинське АТП-10707"
на 2020 рік**

Вводиться з 1 вересня 2020 року

Дане Положення розроблене з метою підвищення матеріальної зацікавленості водіїв в покращенні використання автобусів, підвищення продуктивності праці, покращення обслуговування населення пасажирськими перевезеннями, збільшення доходів і прибутків.

**Преміювання водіїв автобусів на маршруті
і на погодинних перевезеннях.**

1. Для водіїв автобусів, які працюють на маршрутах і погодинних перевезеннях встановлена індивідуальна система преміювання за виконання і перевиконання плану доходів. Преміювання проводиться по результатах роботи за місяць.
2. Показники преміювання водіїв слудуючі:

Категорії працівників	Показники преміювання	Розміри преміювання
	Основні	
Водії автобусів	Виконання плану доходів	5% за виконання плану доходів на 100% та 0,3% за кожен процент перевиконання плану доходів

3. При невиконанні основного показника, тобто плану доходів, премія не виплачується.
4. Для оприділення суми премії водію враховується сума заробітної плати за години роботи на лінії з врахуванням доплат і надбавок за керівництво бригадою, за роботу в нічний час, за класність.

Преміювання водіїв, які працюють на міських маршрутах.

1. Для водіїв автобусів, які працюють на міських маршрутах, встановлена індивідуальна система преміювання за виконання і перевиконання плану доходів. Преміювання проводиться по результатах роботи за місяць.

2. Показники преміювання водіїв слідуючі:

Категорії працюючих	Показники преміювання	Розміри преміювання
Водії автобусів бр.№ 1	Виконання плану доходів	10% за виконання плану доходів на 100% та 0,5% за кожен процент перевиконання плану доходів

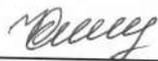
3. При невиконанні основного показника, тобто плану доходів, премія не виплачується.

4. Премія нараховується на заробіток за фактично відпрацьовані години з врахуванням сум доплат за роботу в нічний час і надбавку за класність та керівництво бригадою.

Порядок виплати премії.

1. Підставою для нарахування премії являються дані бухгалтерської звітності.
2. При роботі в святкові дні і надурочні роботи премія нараховується на заробіток по одинарних тарифних ставках.
3. Водії, винні в порушенні виробничих і технологічних інструкцій, галузевих вимог по техніці безпеки та інших виробничих недоліків в роботі, можуть бути позбавлені премії повністю або частково згідно затвердженого переліку недоліків (додаток № 14).
4. Повне або часткове позбавлення премії проводиться за цей період, в якому було допущено недоліки в роботі.
5. Позбавлення премії оформляється наказом директора з вказанням причин.
6. Премія виплачується з фонду додаткової заробітної плати.

Бухгалтер



О.В. Коваль

Додаток № 9

до колективного договору
на 2020 рік

ПОГОДЖЕНО :

Голова Ради трудового колективу
ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"

Т.П.Педенко
"25" Вересня 2020 року

ЗАТВЕРДЖУЮ :

Директор ПрАТ
"Вол.-Волинське АТП-10707"

В.П.Дячук
"25" Вересня 2020 року

П Е Р Е Л І К

**порушень, при яких водії винні в порушенні
виробничих та технологічних інструкцій, галузевих
вимог з техніки безпеки і дорожньо-транспортних пригод
та інших виробничих недоліків в роботі, можуть бути
повністю або частково позбавлені премії за місяць**

1. Дорожньо-транспортна пригода по вині водія на 100%.
2. Порушення трудової дисципліни (прогул) на 100%.
3. За вихід на роботу з залишками алкоголю в організмі, поява на роботі в нетверезому стані на 100%.
4. Випадки притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності, примінення мір громадського впливу за хуліганство на 100%.
5. Порушення правил переїзду залізно-дорожніх переїздів і перевищення швидкості до 100%.
6. Перевезення безквиткових пасажирів та інші порушення фінансової дисципліни до 100%.
7. Недопуск контролюючих осіб до перевірки на 100%.
8. Використання автомобілів в корисних цілях до 100%.
9. Порушення правил технічної експлуатації автомобілів до 100%.
10. Порушення встановленого графіку руху на 100%.
11. Обумовлена скарга з боку пасажирів або перевіряючих осіб за неправильні дії водіїв, кондукторів до 100%.
12. Несвоєчасний виїзд з гаража на лінію або несвоєчасне прибуття на маршрут по вині водіїв до 100%.
13. Самовільна заміна встановленого маршруту, проїзд без зупинок на затверджених зупиночних пунктах до 100%.
14. Самовільна зупинка автобуса в місцях не передбачених розкладом руху до 100%.
15. Виїзд і робота на лінії без відповідної екіпіровки рухомого складу до 100%.
16. Невиконання розпорядження диспетчера, керівників, контролера та інших посадових осіб, які мають право на контроль за роботою пасажирського транспорту до 100%.
17. Порушення правил дорожнього руху до 100%.
18. Невиконання вимог по техніці безпеки до 100%.
19. Запізнення на роботу, самовільний вихід з роботи до 100%.

Бухгалтер

Василь

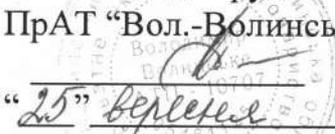
О.В.Коваль

Додаток № 11

до колективного договору
на 2020 рік

ПОГОДЖЕНО :

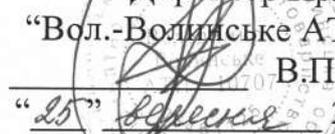
Голова Ради трудового колективу
ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"

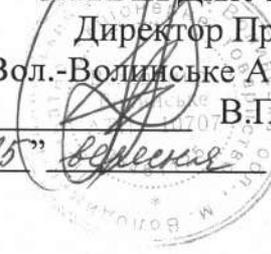

Т.П.Педенко
"25" вересня 2020 року



ЗАТВЕРДЖУЮ :

Директор ПрАТ
"Вол.-Волинське АТП-10707"


В.П.Дячук
"25" вересня 2020 року



КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям

№	Найменування заходів	Строк виконання	Особи, відповідальні за виконання
1	Придбання аптечок першої медичної допомоги	IV кв.	Місюк О.М.
2	Проведення обов'язкових медичних оглядів працівників	I кв. 2021р.	Дячук В.П.
3	Провести частковий ремонт території	I кв. 2021р.	Доскоч Б.М.

Виконавець



Дячук В.П.

ПОГОДЖЕНО :
 Голова Ради трудового колективу
 ПрАТ "Вол.-Волинське АТП-10707"
 Т.П.Педенко
 "26" вересня 2020 року

ЗАТВЕРДЖУЮ :
 Директор ПрАТ
 "Володимир-Волинське АТП-10707"
 В.П.Дячук
 "25" вересня 2020 року

ПЕРЕЛІК
посад і професій працівників
ПрАТ «Володимир-Волинське АТП-10707»
згідно до вимог Національного Класифікатора професій ДК 003:2010

№ п/п	Назва посад і професій	Код КП	КОД ЗКППТР	ВИПУСК ЄТКД	ВИПУСК ДКХП
1.	Директор (начальник, інший керівник) підприємства	1210.1	-		1**
2.	Головний бухгалтер	1231	20656		76,1
3.	Заступник гол.бухгалтера	1231	20656		76,1
4.	Бухгалтер (з дипломом спеціаліста)	2411.2	20281		1
5.	Бухгалтер	3433	20281		1
6.	Старший оператор диспетчерської служби	4133	24215		1
7.	Оператор диспетчерської служби	4133	24215		1
8.	Головний механік	1222.1	20822		1
9.	Механік	3115	23485	-	
10.	Фельдшер	3221	25180		78
11.	Інженер з охорони праці	2149.2	-		1
12.	Водій автотранспортних засобів категорії «Д»	8322			
13.	Прибиральник службових приміщень	9132	19260		1
14.	Сторож	9152	18883		1
15.	Юрисконсульт	2429	25500		1

Бухгалтер



Педенко Т.П.

ПрАТ « Володимир-
Волтнське АТП – 10707 »



Директор

В.П. Дячук