Председатель
Совета Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Городской электрический транспорт»

_Д. Ю. Минкин

«____» _____2023 года

Председатель
Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения (Профсоюза жизнеобеспечения)

_____А.Д. Василевский

«___ »_____ 2023 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2024-2026 годы

Соглашение зарегистрировано Федеральной службой по труду и занятости
Регистрационный № _____
« » 202 г.

г. Москва 2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в организациях наземного городского электрического транспорта (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых отношений и установление общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в данной сфере деятельности, на повышение эффективности работы организаций наземного городского электрического транспорта (далее - Организации), а также реализацию трудовых прав и социально-экономических интересов работников независимо от организационно-правовых форм собственности транспортных организаций.

1.2. Целями настоящего Соглашения являются: поддержание социальной стабильности в Организациях отрасли; развитие социального партнёрства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Организаций;

установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций, создание условий и механизмов реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

повышение конкурентоспособности Организаций, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;

обеспечение интересов сторон социального партнёрства при формировании тарифов на услуги наземного городского электрического транспорта.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

от работодателей:

Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Городской электрический транспорт» (далее - ОООР «ГЭТ»), действующее на основании Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Устава ОООР «ГЭТ».

Сведения о государственной регистрации внесены в Единый государственный реестр юридических лиц 01 февраля 2008 г. за основным государственным регистрационным номером 1087799003115.

Сведения в ведомственный реестр зарегистрированных некоммерческих организаций Управления Федеральной регистрационной службы по Москве внесены 6 февраля 2008г. за номером 7714120016.

от работников:

Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения (далее - Профсоюз жизнеобеспечения), действующий на основании Федерального закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован 26 августа 2010г. в Министерстве юстиции Российской Федерации (учётный номер 0012110145) свидетельство № 278 от 11 августа 2005г., запись о создании внесена в Единый государственный реестр юридических лиц 31 января 2003 г. за основным государственным регистрационным номером 1037739338450).

1.4. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в данной отрасли.

1.5. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

всех работодателей, являющихся членами ОООР «ГЭТ», а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в ОООР «ГЭТ»;

работодателей, не являющихся членами ОООР «ГЭТ», которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях первой и второй настоящего пункта.

1.6. Соглашение является основой для заключения региональных и территориальных соглашений, коллективных договоров в Организациях, и определения расчетной средней месячной оплаты труда при расчете расходов перевозчиков на оплату труда водителей, кондукторов, ремонтных рабочих, прочего персонала в соответствии с Порядком определения начальной (максимальной) цены контракта, а также цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), при осуществлении закупок в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утвержденным Приказом Минтранса России).

В случае отсутствия в Организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

Региональные, территориальные отраслевые и иные соглашения, коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в Организациях не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

1.7. Стороны Соглашения договорились:

совместно участвовать в установленном порядке в разработке проектов законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, затрагивающих социально-трудовые права работников организаций наземного городского электрического транспорта;

проводить ежегодные Всероссийские конкурсы профессионального мастерства рабочих основных профессий Организаций наземного городского электрического транспорта, осуществлять моральное и материальное поощрение победителей;

информировать о готовящихся и проводимых коллективных акциях протеста, трудовых конфликтах и забастовках, принимать совместные меры по их недопущению и разрешению на основе переговоров.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

2. Оплата труда

2.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются непосредственного в Организациях настоящим соглашением, иными соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатели обеспечивают:

оплату труда работников в соответствии с квалификацией работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;

тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам производят с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда по согласованию с профсоюзными комитетами организаций, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда.

2.3. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих 1-го разряда в организациях городского электрического транспорта при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда устанавливается в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате, а при отсутствии такого соглашения - федеральным законом (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Организации, в которых расходы на оплату труда при установлении минимальной месячной тарифной ставки не покрываются установленным тарифом, имеют право устанавливать иной размер минимальной месячной тарифной ставки. При этом организации обязаны довести этот показатель до величины МРОТ в период действия данного соглашения при согласовании условий корректировки с органами регулирования тарифов.

Для целей определения начальной максимальной цены контракта при осуществлении закупок в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом (в соответствии с Порядком определения начальной (максимальной) цены контракта, а также цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), при осуществлении закупок в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, установленным Приказом Минтранса России) расчетная средняя месячная оплата труда работника (с учётом премий, надбавок и компенсаций) принимается в размере:

$$ЗПВ = СЗП \times Кзш, \text{ где}$$

СЗП - среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников крупных и средних предприятий и некоммерческих организаций всех отраслей экономики за ближайший истекший календарный год - принимается в соответствии с данными Росстата в отношении муниципального образования (для Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя - в отношении субъекта федерации), на территорию которого приходится большая часть протяженности маршрутной сети предприятия горэлектротранспорта, на обслуживание маршрутов которой заключается контракт, руб.;

Кзш - коэффициент, учитывающий дифференциацию заработной платы работников в зависимости от категории работника и класса транспортного средства (принимается в соответствии с таблицей 1).

Таблица 1. Коэффициент, учитывающий дифференциацию заработной платы работников в зависимости от класса транспортного средства и вида маршрута

п/п	Категория работников	Коэффициент $K_{3}ni$, учитывающий дифференциацию заработной платы работников в зависимости от категории работника и класса транспортного средства
1	Водитель автобуса особо малого класса	0,93
2	Водитель автобуса малого класса	1,00
3	Водитель автобуса среднего класса	1,20
4	Водитель автобуса большого класса	1,44
5	Водитель автобуса особо большого класса	1,58
6	Водитель трамвайного поезда длиной до 20м	1,00
7	Водитель трамвайного поезда длиной 20м и более	1,10
8	Водитель троллейбуса большого класса	1,10
9	Водитель троллейбуса особо большого класса	1,21
10	Кондуктор автобуса	0,85
11	Кондуктор ГЭТ	0,80
12	Ремонтный рабочий	0,92
13	Водитель легкового автомобиля	0,80
14	Водитель грузового автомобиля	0,80
15	Прочий персонал	0,76

2.4. При работе на регулярных пассажирских маршрутах в городах с численностью населения до 1 млн. человек разряд оплаты труда водителя рекомендуется повышать на один разряд, а в городах с численностью населения свыше 1 млн. человек - на два разряда. Принятие решения о снижении установленных разрядов не допустимо.

Разряды оплаты труда водителей трамваев, троллейбусов и автобусов в Организациях наземного городского электрического транспорта, использующих систему оплаты труда по единой тарифной сетке, могут быть повышены до размеров, установленных Приложением № 2 к настоящему Соглашению в зависимости от габаритной длины подвижного состава.

2.5. Тарифная ставка рабочих первого разряда подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При согласовании с Заказчиком работ (услуг) (администрацией городов, муниципалитетов и др.) предусматривается увеличение фонда оплаты труда в соответствии с индексацией тарифных ставок, установленных Соглашением.

2.6. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

- эффективность производства и улучшение результатов финансовой деятельности;
- выполнение требований должностной инструкции, в том числе точность соблюдения расписания движения по маршруту;
- отсутствие аварий по вине работника и роста травматизма в отчётном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом по вине работника;
- отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;
- иные условия, предусмотренные в Организации.

2.7. Оплата простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена оплата
времени простоев не по вине работника в размере не менее его средней заработной платы.

2.8. Расходы работодателей на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы, формируются с учётом:

расходов (средств) на оплату труда;

иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и
услуг;

расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;

расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

2.9. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются, исходя из нормативной численности работников, с учётом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и включают в себя:

2.9.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается исходя из минимальной месячной тарифной ставки и среднего разряда работ по Организации.

2.9.2. Средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются на договорной основе, могут включать в себя:

2.9.2.1. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки):

- доплаты водителям за точность соблюдения расписания (определяется по рейтингу точности водителя за месяц среди всех водителей предприятия, рассчитываемому для каждого водителя на основе навигационных отметок транспортных средств);

- доплаты работникам за работу в многосменном режиме. Размеры этих доплат устанавливаются Организациями в коллективном договоре самостоятельно;

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в особых условиях труда, в том числе на работах с вредными и (или) опасными - устанавливаются Организациями по результатам проведения специальной оценки условий труда на них. Отсутствие проведённой специальной оценки условий труда не освобождает работодателей от оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере. Конкретные размеры такого повышения определяются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере, за сверхурочную работу: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобождённым от основной работы - в размере 10 и более процентов тарифной ставки (или фиксированный размер);

- за работу по графику с разделением смены на части - устанавливается в пределах 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;

- за работу в выходной день сверх графика работы при суммированном учёте рабочего времени оплата труда конкретного работника производится в двойном размере по итогам работы за месяц или по его желанию предоставляется другой день отдыха. При этом продолжительность рабочего времени по графику за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие;

- за время для приёмки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме. Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях;

- за классность: водителям 1 класса в размере 25%, водителям 2 класса - 10% установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время. Данный вид доплаты может быть заменен на установление тарифной ставки: водителям 1 класса увеличенной на 25 % от тарифной ставки водителя 3 класса, водителям 2 класса увеличенной на 10 % от тарифной ставки водителя 3 класса.

- за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;

- за высокий уровень квалификации;

- за результаты производственно-хозяйственной (финансово- хозяйственной) деятельности - премии в пределах 50 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. Премия начисляется на оклад с учётом доплат и надбавок, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- по итогам работы за год - вознаграждения устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Организации;

- за выслугу лет (за стаж работы);

- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

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

2.9.2.2. Выплаты компенсационного характера:

за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации:

надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях, где он применяется);

денежные компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, в случае увеличения, с их письменного согласия, продолжительности их рабочего времени, указанного в абзаце пятом части первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более чем до 40 часов в неделю, устанавливаются коллективными договорами по соглашению сторон Соглашения;

выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в том числе:

выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

расходы на оплату проезда работников и членов их семей к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей);

иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.10. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с трудовыми договорами.

2.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.12. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего Соглашения и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере средней заработной платы.

2.13. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учётом мнения профсоюзного органа Организации в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в Организациях правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

Режимы рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса устанавливаются в соответствии с Приказом Минтранса России "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса". Режимы рабочего времени и времени отдыха водителей автомобиля (автобуса) устанавливаются в соответствии с Приказом Минтранса России «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля».

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, у которых условия труда на рабочих местах (по результатам специальной оценки условий труда) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Организации. Привлечение работодателями работников к работе в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. В Организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения транспортными услугами, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома Организации.

3.4. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

с рождением ребёнка;

с собственной регистрацией брака, регистрацией брака детей;

со смертью близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей, родных братьев и сестёр);

с Днем знаний (1 сентября) - матерям (отцам) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающим ребёнка - учащегося 1 -го класса.

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах, которых (по результатам специальной оценки условий труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, составляет 7 (семь) календарных дней.

Конкретная продолжительность этого дополнительного отпуска для таких работников устанавливается Организациями самостоятельно и указывается в коллективном и трудовом договорах, заключаемых с работниками (с учетом результатов специальной оценки условий труда).

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией.

Порядок, размеры и условия замены денежной компенсации части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), устанавливается Организацией самостоятельно в коллективном договоре.

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, на условиях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Время нахождения в отпусках в связи с вынужденным временным прекращением работы квалифицируется, как простой по вине работодателя и включается работникам в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

3.8. В Организациях наземного городского электрического транспорта отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные локальными нормативными актами Организации и трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Охрана труда

4.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Организации по охране труда нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению параметров до нормативных значений.

Оценки условий труда всех водителей транспортных средств проводить в соответствии с приказом Минтруда России от 30 июня 2017г. № 543н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования».

4.1.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, использованию (применению) средств индивидуальной защиты и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

4.1.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, но не менее предусмотренного статьёй 225 Трудового кодекса Российской Федерации. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре. Работа без соответствующей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.7. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов, а при особо вредных условиях труда - лечебно-профилактического питания, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых 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.

4.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями законодательства.

Предоставлять работникам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13.03.2019 г. № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» с периодичностью, установленной в действующем законодательстве на основании их личного заявления дни для прохождения диспансеризации с оплатой из расчёта среднемесячной заработной платы.

4.1.9. Проведение анализа причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.10. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и своевременное доведение информации о несчастных случаях в территориальные организации Профсоюза жизнеобеспечения.

4.1.11. Осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.12. Недопущение к работе работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

4.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в три года, с освобождением от работы и сохранением средней заработной платы, обеспечение им необходимых условий для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором и действующим законодательством РФ.

4.1.16. Сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

4.1.17. Хранение приказов по вопросам охраны труда в соответствии с письмом Минтруда РФ от 25 февраля 2022 года №15-2/ООГ-384 и приказом Росархива от 20.12.2019 №236.

4.1.18. Санитарные условия в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами, в том числе на конечных станциях, на отстойно-разворотных площадках общественного транспорта при наличии технической возможности.

4.2. Профсоюзные комитеты в области охраны труда:

4.2.1. Организуют на предприятиях общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комитеты (комиссии) и уполномоченных по охране труда в соответствии с действующим законодательством, типовыми Положениями профсоюзов.

4.2.2. На каждом предприятии обеспечивают ежегодно контроль за разработкой и выполнением соглашений по охране труда.

4.2.3. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или опасных) условиях труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

4.2.4. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий, охраны труда и снижение производственного травматизма.

4.3. Работодатели обеспечивают предоставление работникам и их семьям гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организациях в случаях:

гибели работника на производстве;

установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профессионального заболевания.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определённых решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

4.4. Работодатели создают службы охраны труда (вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области) и фонды охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, для чего выделяют необходимые средства в объемах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, и производят:

4.4.1. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации).

4.4.2. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно- профилактического питания (не менее чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации).

4.4.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда.

4.4.4. Расходы в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), связанные с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

4.4.5. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

4.4.6. Расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

4.4.7. Иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников.

5. Занятость

5.1. Работодатели совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при участии первичных профсоюзных организаций обеспечивают реализацию целевых программ содействия занятости работников организаций наземного городского электрического

транспорта на основе повышения трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивают в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»:

5.3. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является увольнение свыше 5% работников Организации единовременно.

5.4. Работодатели обеспечивают:

5.4.1. Разработку и реализацию планов Организаций наземного городского электрического транспорта по сохранению и эффективному использованию кадрового потенциала работников.

5.4.2. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.4.3. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.4.4. При реорганизации Организаций - применение процедуры продолжения трудовых отношений, предусмотренной частью пятой статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации. При реорганизации предприятий или смене собственника имущества Организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.4.5. Реализацию процедуры продолжения трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4.6. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

-естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

-переподготовка кадров, их перемещение внутри организации.

5.4.7. Предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Организации в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной Организации.

5.4.8. Предоставление высвобождаемым работникам Организаций возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.4.9. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.4.10. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации, в течение трёх месяцев после увольнения с военной службы права на поступление на работу в ту же организацию, а за проходившими военную службу по призыву (в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27 мая 1998г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

5.5. Работодатели обязуются:

5.5.1. Содействовать проведению государственной политики занятости населения в части:

соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

трудоустройства, определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

5.5.2. Извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров или органом государственной или муниципальной власти, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации.

5.5.3. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников не менее чем за 2 (два) месяца, а в случаях массового увольнения не менее чем за 3 (три) месяца (в т.ч. и при банкротстве Организаций). Не допускать увольнения работников, где один из супругов имеет статус безработного, одинокой матери, матерей, имеющих детей- инвалидов.

5.5.4. Представлять в профсоюзный комитет Организации для согласования в письменной форме проекты приказов о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения «соответствующих мероприятий» необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (часть вторая статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5.5. При принятии решения о ликвидации Организации, сокращении численности или штата работников Организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатели не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним,

условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.5.6. Ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.

5.5.7. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с ликвидацией Организации, сокращения численности или штата работников Организации, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.6. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.6.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

5.6.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации предприятий и Организаций; по социальной и трудовой адаптации работников Организации и оказанию им психологической поддержки.

5.6.3. Разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации предприятий и Организаций;

5.6.4. Содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных Организациях;

5.6.5. Содействовать принятию высвобождаемыми работниками Организаций решений о возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

6. Социальная защита

6.1. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:

6.1.1. Частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

связанных с погребением умерших работников, близких родственников работника (супруга (и), детей, родителей); с погребением ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях).

6.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

6.1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Организации.

6.1.4. Выплату материальной помощи:

при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учётом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

при рождении ребенка;

при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

при увольнении работника, в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы, а также - для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы.

6.1.5. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума:

на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников;

на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путёвок в оздоровительные лагеря;

на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях семьям, имеющим троих и более детей.

6.1.6. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти.

6.1.7. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным ведомственных наград и почетных званий.

6.1.8. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

6.1.9. Предоставление автотранспорта за счёт средств Организации для обеспечения отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления указанного автотранспорта устанавливаются непосредственно в Организациях.

6.2. Работодатели обязуются:

6.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Социальные Фонды Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять работникам информацию о перечислении страховых взносов, осуществлять контроль за их передвижением.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.2.6. Осуществлять иные расходы, связанные с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатели вправе осуществлять расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнёрства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисления средств в виде

сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы), а также иные расходы, предусмотренные настоящим Соглашением, иными соглашениями в сфере социального партнёрства, включая региональные отраслевые соглашения, коллективными договорами и локальными нормативными актами Организации, трудовыми договорами, заключёнными с работниками и превышающими уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

6.4. Работодатели обязуются обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства:

6.4.1. Предоставлять 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ от 09.08.2021 N 1320 "О порядке возмещения территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации страхователю расходов на оплату дополнительных выходных дней.

Предоставлять право однократно накапливать дополнительные оплачиваемые выходные дни, чтобы уйти в отпуск на 24 дня (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» и с действующим Трудовым Кодексом РФ)

6.4.2. По просьбе беременной женщины, одного из супругов, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), в том числе, находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или, в зависимости от выполненного ими объема работ, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о труде.

6.4.3. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодёжи (подростков), для чего:

проводить первоочередную специальную оценку условий труда рабочих мест женщин и подростков;

выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных действующим законодательством Российской Федерации;

исключать применение труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение

этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Работодатели обязуются обеспечивать социальную защиту молодежи: создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию и обязуются:

6.6.1. Организовать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.

6.6.2. Утверждать на предприятиях Положение о наставничестве, закреплять наставников за начинающими работниками и выплачивать наставникам надбавку к окладу в размере и порядке определяемых в Организациях.

6.6.3. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6.4. Производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращённую продолжительность рабочего времени, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.6.5. Способствовать созданию на предприятиях всех форм собственности молодёжных организаций (советы молодых специалистов, молодёжные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодёжного самоуправления).

6.7. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают обеспечение рабочих и их семей необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

6.8. Профсоюзные комитеты обязуются:

6.8.1. Способствовать созданию в Организации надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

6.8.2. Содействовать созданию в Организациях молодёжных организаций и молодёжного фонда и привлечению в него средств.

6.8.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных по сравнению с действующим законодательством льгот, усиливающих гарантии закрепления на работе молодёжи.

6.8.4. Отстаивать интересы Организации при согласовании тарифов на перевозки.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Городской электрический транспорт» и Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений.

7.1.3. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят взаимные консультации.

7.1.4. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.5. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в Организациях.

7.1.6. Принимают меры к введению договорных отношений на всех этапах производства и предоставления услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации, к выполнению установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

7.1.7. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почётных званий Российской Федерации, наградами и званиями, учреждёнными федеральным министерством, ЦК профсоюза, объединением работодателей.

7.1.8. Представляют в Правительство Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников наземного городского электрического транспорта.

7.1.9. Участвуют в установленном законодательством Российской Федерации порядке в разработке проектов законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, затрагивающих социально-трудовые и экономические права работников наземного городского электрического транспорта.

7.1.10. Участвуют в разработке и содействуют реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования наземного городского электрического транспорта, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению её материально-технической базы.

7.1.11. Прорабатывают в соответствующих органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования наземного городского электрического транспорта.

7.1.12. В соответствии с пунктом 2.3 настоящего Соглашения устанавливают минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочих первого разряда, который применяется в обязательном порядке во всех Организациях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения.

7.2. Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Городской электрический транспорт»:

7.2.1. Получает от своих членов информацию о соблюдении настоящего Соглашения в части установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, установленной в Организации, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения.

7.2.2. Проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения.

7.2.4. Обобщает опыт реформирования Организаций, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых отношений в период реформирования, принимает при необходимости участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли.

7.2.5. Обеспечивает организацию обучающих семинаров, совещаний для целей выполнения настоящего Соглашения.

7.2.6. Оказывает работодателям консультационную помощь в организации переподготовки работников Организаций (по заявкам работодателей).

7.2.7. Содействует созданию организаций Профсоюза жизнеобеспечения в организациях горэлектротранспорта, где они еще не созданы, способствует развитию коллективно-договорных отношений с Профсоюзом жизнеобеспечения на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывает поддержку Профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

7.2.8. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.3. Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения:

7.3.1. В организациях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

7.3.2. Содействует адаптации работников к работе в условиях реформирования наземного городского электрического транспорта, продолжению трудовых отношений работников в период реструктуризации Организаций.

7.3.3. Предоставляет профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по вопросам разработки и принятия коллективных договоров, вопросам социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

7.3.4. Своими действиями отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социального страхования.

7.3.5. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению устойчивости функционирования систем наземного городского электрического транспорта, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников, проводит работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов работников.

7.3.6. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением положений настоящего Соглашения.

7.3.7. При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем и (или) объединением работодателей предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения.

7.3.8. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки правовой и технической инспекций профсоюза.

7.3.9. Принимает меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и осуществлению контроля за их выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны Профсоюз жизнеобеспечения, его представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

7.3.10. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.4.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

7.4.3. Не вмешиваться в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счёт первичной профсоюзной организации.

7.4.5. Предоставлять в ОООР «ГЭТ» информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения (по запросам).

7.4.6. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.4.7. Своевременно заключать коллективные договоры, содействовать доведению до работников Организации содержания коллективного договора, заключенного в Организации.

7.4.8. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учёбы предоставлять не освобождённым от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в Организациях.

7.4.9. Обеспечить представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

7.4.10. Предоставлять профсоюзным комитетам, действующим в Организациях, в бесплатное пользование для работы и проведения собраний работников служебные и другие необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, транспортные средства, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.4.11. Распространять за счёт средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организаций.

7.4.12. Предоставлять работникам, освобождённым от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ОООР «ГЭТ» или выборные органы Профсоюза жизнеобеспечения, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при её отсутствии - другую равноценную работу (должность).

7.4.13. Перечислять средства в виде членских взносов, включая вступительные взносы, в отраслевое объединение работодателей, а также средства территориальным организациям Профсоюза на проведение социально- культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в размере, установленном региональными отраслевыми соглашениями.

7.4.14. Отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в пределах 0,3% от фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

7.4.15. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. **Первичные профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения обязуются:**

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.5.2. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников.

7.5.3. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесённой к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

7.5.4. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, реализацией настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

7.5.5. Содействовать выполнению работодателем оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

7.5.6. Содействовать повышению качества, надёжности транспортных услуг и росту конкурентоспособности Организации путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии ресурсов на каждом рабочем месте.

7.5.7. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

7.5.8. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

7.5.9. Участвовать в решении вопросов по своевременной оплате труда, обеспечению минимальной оплаты труда не ниже установленного прожиточного минимума для трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

7.5.10. Предпринимать усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди работников.

7.5.11. Предоставлять консультации, правовую и иную помощь членам профсоюза по вопросам оплаты и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

7.5.12. Представлять работодателю предложения по организации и проведению культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

7.5.13. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения - своевременно информировать об этом работодателя.

7.5.14. При наличии оснований для объявления забастовки - информировать об этом работодателей до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

7.5.15. В случаях действия режима высоких рисков оперативно представлять мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в Организации.

7.5.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей».

8.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

9. Порядок внесения в Соглашение изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

9.1. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной письменной договоренности сторон в соответствии со статьёй 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению данного Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения.

10.1. После подписания настоящего Соглашения Стороны Соглашения направляют его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию в соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. После уведомительной регистрации настоящего Соглашения в соответствующем федеральном органе публикация текста Соглашения осуществляется в соответствии с приказом Минтруда России от 12.11.2015 N 860н "Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению"

10.3. Процедура присоединения к Соглашению и отказа от присоединения к нему регулируется статьёй 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

10.5. Организации отрасли, не входящие в состав ОООР «ГЭТ» и не являющиеся членскими организациями Профсоюза жизнеобеспечения, для присоединения к настоящему Соглашению от имени созданной первичной профсоюзной организации Профсоюза жизнеобеспечения и работодателя направляют в адрес ЦК Профсоюза и Совета ОООР «ГЭТ» совместное письмо о желании присоединиться к настоящему Соглашению, на основании которого эти органы вправе в течение одного месяца принять необходимое решение.

10.6. При приеме в состав членов ОООР «ГЭТ» новой организации, Союз работодателей информирует об этом Профсоюз жизнеобеспечения, после чего ОООР «ГЭТ» и Профсоюз жизнеобеспечения вносят соответствующие дополнения в списки (реестры) членских организаций, на которые распространяется данное Соглашение.

10.7. Реестр организаций, на которые распространяется настоящее Соглашение, представляется в соответствующие органы, регулирующие тарифы на транспортные услуги, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления для использования при формировании тарифов на транспортные услуги и фонда заработной платы организаций на предстоящий период, определения начальной (максимальной) цены контрактов, а также цены контрактов, заключаемых с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), при осуществлении закупок в сфере регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом.

10.8. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения, ее обязательства переходят к правопреемнику.

10.9. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между Сторонами социального партнёрства разрешаются путём переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.10. Приложения №1 и №2 к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Отраслевому тарифному соглашению по организациям
наземного городского электрического транспорта
Российской Федерации 2024-2026 годы

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДСКОГО ЭЛЕКТРИЧЕСКОГО ТРАНСПОРТА

Разряды	Тарифные коэффициенты																																					
1	1 ,00	1 ,07	1 ,14	1 ,22																																		
2			1 ,13	1 ,21	1 ,29	1 ,38																																
3					1 ,28	1 ,37	1 ,46	1 ,56	1 ,67																													
4							1 ,44	1 ,53	1 ,62	1 ,72	1 ,82																											
5									1 ,63	1 ,73	1 ,83	1 ,94	2,06																								
6											1 ,84	1 ,95	2,07	2,19	2,32																						
7													2,08	2,20	2,33	2,47	2,62																				
8															2,35	2,47	2,60	2,73	2,87																		
9																	2,66	2,80	2,94	3,09	3,25																
10																			2,78	2,94	3,11	3,29	3,48														
11																					3,11	3,29	3,48	3,69	3,90												
12																							3,48	3,69	3,90	4,12	4,37										
13																									3,90	4,13	4,37	4,63									
14																											4,37	4,63	4,89	5,18							
15																													4,89	5,18	5,47	5,80						
16																															5,47	5,80	6,13	6,50				
17																																	6,13	6,50	6,87	6,91		
18																																			6,87	6,91	7,69	8,15

Приложение № 2
к Отраслевому тарифному соглашению по организациям
наземного городского электрического транспорта
Российской Федерации на 2024-2026 годы

Разряды оплаты труда водителей трамвая, троллейбуса, автобуса в зависимости от габаритной длины подвижного состава

Габаритная длина	Разряды оплаты труда Единой отраслевой тарифной сетки
ТРАМВАИ	
До 20 метро	6
Свыше 20 метров	7
ТРОЛЛЕЙБУС и АВТОБУС с электрическим двигателем	
Особо малого класса	4
Малого класса	5
Среднего класса	6
Большого класса	7
Особо большого класса	8
АВТОБУС	
Особо малого класса	5
Малого класса	6
Среднего класса	7
Большого класса	8
Особо большого класса	9