

Председатель  
Совета Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей "Городской  
электрический транспорт"  
А.В.МИРОШНИК

Председатель  
Общероссийского профсоюза  
работников жизнеобеспечения  
А.Д.ВАСИЛЕВСКИЙ

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НАЗЕМНОГО ГОРОДСКОГО ЭЛЕКТРИЧЕСКОГО  
ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2009 - 2011 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в организациях наземного городского электрического транспорта (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в этой сфере деятельности, на повышение эффективности работы организаций наземного городского электрического транспорта (далее - Организаций), а также реализацию трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

1.2. Цели Соглашения:

- содействие реформированию и поддержанию социальной стабильности в Организациях отрасли;
- развитие социального партнерства, 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 партнерства при формировании тарифов на услуги наземного горэлектротранспорта.

1.3. Настоящее Соглашение заключено между общественными объединениями, представляющими работодателей и работников Организаций наземного городского электрического транспорта в лице их полномочных представителей (Сторон):

от работодателей:

Общероссийское отраслевое объединение работодателей "Городской электрический транспорт" (далее - ОООР "ГЭТ"), действующее на основании Федерального закона от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей", Устава объединения.

Сведения о государственной регистрации внесены в Единый государственный реестр юридических лиц 1 февраля 2008 года за основным государственным регистрационным номером 1087799003115. Сведения в ведомственный реестр зарегистрированных некоммерческих организаций Управления Федеральной регистрационной службы по Москве внесены 6 февраля 2008 года за номером 7714120016;

от работников:

Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения (далее - Профсоюз жизнеобеспечения), действующий на основании Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован Федеральной регистрационной службой, свидетельство N 278 от 11.08.2005, запись о создании внесена в Единый государственный реестр юридических лиц 31.01.2003 за основным государственным регистрационным номером 1037739338450).

1.4. Профсоюз жизнеобеспечения представляет интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его заключать соглашения и договоры от их имени на условиях, предусмотренных пунктом 7.3.2 настоящего Соглашения.

1.5. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений на отраслевом уровне социального партнерства в пределах своей компетенции. Отраслевое Соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли, права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.6. Действие Соглашения распространяется на работодателей Организаций и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.7. Коллективные договора в Организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Соглашение не ограничивает права Организаций в расширении социально-экономических гарантий работникам за счет собственных средств.

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

1.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации прямые расходы работодателей на оплату труда, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются федеральными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на газ, электро- и теплоэнергию, органами местного самоуправления при определении тарифов на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

1.9. Федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, другие нормативно-правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, должны учитываться в соответствующих положениях Соглашения с момента вступления их в силу.

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

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2009 года и действует по 31 декабря 2011 года включительно.

## 2. Оплата труда

2.1. Система оплаты и стимулирования труда, доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях) устанавливаются непосредственно в Организациях настоящим Соглашением, территориальными

соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## 2.2. Работодатели обеспечивают:

- оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;
- тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и квалификационному справочнику 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. С 1 января 2009 года в организациях городского наземного электротранспорта, использующих систему оплаты труда по единой тарифной сетке, базовая месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается в размере 3500 рублей. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации работодатель вправе устанавливать в Организации тарифную ставку рабочих первого разряда, превышающую базовый размер.

В соответствии с действующим законодательством минимальная заработная плата работников, полностью отработавших установленную норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности (нормы труда), не должна быть менее установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате работников в субъекте Российской Федерации.

В организациях городского наземного электрического транспорта, где минимальный размер оплаты труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, разрабатывается включаемая в коллективный договор программа поэтапного его увеличения до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной месячной тарифной ставки, определенной настоящим Соглашением, региональными или территориальными соглашениями, коллективными договорами, является основой для дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом особенностей их работы.

Тарифная сетка по оплате труда работников и соответствующие тарифные коэффициенты устанавливаются Организацией самостоятельно в коллективном договоре. Примерная тарифная сетка по оплате труда приведена в Приложении N 1 к настоящему Соглашению.

2.4. При работе на регулярных пассажирских маршрутах в городах с численностью населения до 1.0 млн. человек разряд оплаты труда водителя повышается на один разряд, а в городах с численностью населения свыше 1.0 млн. чел. - на два разряда.

Разряды оплаты труда водителей трамваев и троллейбусов в организациях городского наземного электротранспорта, использующих систему оплаты труда по единой тарифной сетке, могут быть повышены до размеров, установленных Приложением N 2 к настоящему Соглашению.

2.5. Базовый размер месячной тарифной ставки рабочих первого разряда увеличивается в соответствии с индексом роста потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

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 финансовой деятельности;
- отсутствие аварий и роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом;
- отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

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 его среднемесячной заработной платы.

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

- 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 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, - в размере 12,5 и более процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки):

- за работу в ночное время устанавливаются в размере 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;

- за работу в особых условиях труда, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также за интенсивность труда - устанавливается организациями по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них. Отсутствие аттестации рабочих мест по условиям труда не освобождает работодателей от оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, в повышенном размере. Конкретные размеры такого повышения определяются по согласованию с профкомом Организации;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере, за сверхурочную работу: за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующее время сверхурочной работы - в двойном размере (за сверхурочную работу возможна компенсация дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

- за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным 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 размере 30 и более процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;

- за работу в выходной день сверх графика работы при суммированном учете 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 учетный 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 приемки 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;

- за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;

- за высокий уровень квалификации;

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

- 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;

#### 2.9.2.2. Выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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 тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, 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 местностях);

- 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 в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, коллективным договором, трудовым договором.

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 среднего заработка.

2.13. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мнения профсоюзного органа Организации в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

### 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в Организации 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 работы водителей трамваев и троллейбусов устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденным Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 18 октября 2005 года N 127.

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 учетом мнения профкома Организации.

3.3. На предприятиях, 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 учетом мнения профкома Организации.

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

- с рождением ребенка;
- с собственной свадьбой, свадьбой детей;
- со смертью супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);
- с Днем знаний (1 сентября) - матерям (отцам) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающим ребенка - учащегося 1-го класса.

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организации.

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов в соответствии с действующим Списком производств, цехов, профессий и должностей с

вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22.

Порядок и продолжительность предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на условиях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами с учетом мнения представительного 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 городского наземного электротранспорта 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 государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное проведение периодической (не реже 1 раза в 5 лет) аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению параметров до нормативных значений.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.6. Выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты 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 спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.7. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

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

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

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

4.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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 органов государственного надзора и контроля по соблюдению требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности.

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.

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 льгот и компенсаций за вредные условия 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, определяемых непосредственно в Организациях в случаях:

- гибели работника на производстве;
- установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания.

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

4.4. Работодатели создают службы по охране труда (вводят должность специалиста) 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 и лечебно-профилактического питания (не менее чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации).

4.4.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по аттестации рабочих мест.

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 при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости 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:

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

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

5.2.3. 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.

5.2.4. 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.

5.2.5. Предоставление высвобождаемым работникам предприятий и организаций возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.6. 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.

5.2.7. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации, в течение трех 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 ФЗ "О статусе военнослужащих" от 27 мая 1998 г. N 76).

5.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

5.4. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является увольнение свыше 5% работников Организации в год.

5.5. При реорганизации Организаций применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная частью 5 ст. 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 администрации возможно только согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.6. Процедура продолжения трудовых отношений реализуется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Работодатели обязуются:

5.7.1. 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.

5.7.2. 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.

5.7.3. 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 (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

5.7.4. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщить об этом в письменной форме в органы службы занятости не позднее чем за два месяца, а в случае массового увольнения работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

5.7.5. Ежемесячно представлять органам службы занятости:

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

- информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

5.7.6. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все

виды вознаграждений, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.8. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.8.1. Разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации предприятий и организаций.

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

5.8.3. 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;
- связанных с погребением близких родственников работника (супруга(и), детей, родителей);
- связанных 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 учетом 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 путевок 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 отраслевых наград и почетных званий.

6.1.8. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 "Об обязательном пенсионном страховании в РФ").

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 два дня нетрудоспособности работника.

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

6.3. Работодатель вправе осуществлять расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства 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 партнерства, включая региональные отраслевые соглашения, коллективными договорами и локальными нормативными актами Организации, трудовыми договорами, заключенными с работниками, и превышающими уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

6.4. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и материнства:

6.4.1. Предоставлять 4 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 дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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 молодежи (подростков), для чего:

- проводить первоочередную аттестацию рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;

- 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 моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и 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 ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, 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 присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.6. Работодатели обеспечивают 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 сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.6.5. Способствовать созданию на предприятиях всех форм собственности молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного 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 молодежных организаций и молодежного фонда и привлечению в него средств.

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

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 почетных званий Российской Федерации, наградами и званиями, учрежденными 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 городского наземного электрического транспорта.

7.1.9. Участвуют в установленном законодательством Российской Федерации порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников городского наземного электрического транспорта.

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

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

7.1.12. В соответствии с пунктом 2.5 настоящего Соглашения устанавливают базовый размер месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, которая применяется в обязательном порядке во всех Организациях отрасли - участниках 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 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. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство своих структурных подразделений в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

7.3.2. Представляет индивидуальные интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, но уполномочивших его выступать от их имени, в подписании и реализации настоящего Соглашения на условиях письменного уведомления и отчисления 1% от заработной платы работников, делегировавших свое право.

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

7.3.4. 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.

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

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

7.3.7. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации и выполнением положений настоящего Соглашения.

7.3.8. 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.

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

7.3.10. 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.

7.3.11. 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 счет первичной профсоюзной организации.

7.4.5. Предоставлять в ОООР "ГЭТ" информацию о фактическом размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда производственного персонала, установленной в Организации (один раз в полгода), иную 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 учебы предоставлять не освобожденным 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 Организации.

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 Организации, 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 счет 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, освобожденным 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 ее 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



размере не менее 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, отнесенной 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 Российской Федерации, 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, надежности 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. Предоставлять 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.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.6.2. Способствовать повышению эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации.

7.6.3. Содействовать устойчивому функционированию систем городского наземного электрического транспорта.

7.6.4. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Организации, к сохранению лояльности по отношению к ней.

7.6.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

7.6.6. При соблюдении работодателями положений настоящего Соглашения, коллективного договора - не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста работников Организаций, не вовлекать в них других работников.

7.6.7. Выполнять обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

## 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 ст. 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 ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. После уведомительной регистрации настоящего Соглашения в соответствующем федеральном органе текст Соглашения публикуется в журнале "Труд и Страхование", а также в информационных изданиях Сторон, заключивших Соглашение, размещается на их сайтах.

10.3. Предложение руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда о присоединении работодателей, не участвовавших в заключении Соглашения, присоединиться к этому Соглашению публикуется в "Российской газете".

10.4. Процедура присоединения к ОТС и отказа от присоединения к нему регулируется ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации. Организации отрасли, не входящие в состав ОООР "ГЭТ" и не являющиеся членскими организациями Профсоюза жизнеобеспечения, для присоединения к настоящему тарифному 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.

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.

Реестр организаций, на которые распространяется настоящее ОТС, представляется в соответствующие органы, регулирующие тарифы на транспортные услуги, органы исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления для использования при формировании тарифов на транспортные услуги и фонда заработной платы организаций на предстоящий период.

Мотивированный отказ работодателей от присоединения к ОТС регулируется действующим законодательством Российской Федерации. К отказу должны быть приложены протоколы консультаций работодателя с выборным органом первичной организации Профсоюза жизнеобеспечения и общего собрания трудового коллектива.

В случае применения настоящего Соглашения в неприсоединившихся к нему организациях, а также в организациях, не входящих в состав ОООР "ГЭТ" и Профсоюз жизнеобеспечения, работодатели несут ответственность за несанкционированное использование интеллектуальной собственности Профсоюза жизнеобеспечения и ОООР "ГЭТ" в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

10.7. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Приложение N 1  
к Отраслевому тарифному соглашению  
по организациям наземного городского  
электрического транспорта  
Российской Федерации  
на 2009 - 2011 годы

ОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО  
И ГОРОДСКОГО НАЗЕМНОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

Разряды оплаты и соответствующие им тарифные коэффициенты																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифн. коэффиц.	1.0	1.3	1.7	1.9	2.2	2.5	2.8	3.1	3.5	4.0	4.5	5.1	5.8	6.5	7.4	8.2	9.1	10.1

Приложение N 2  
к Отраслевому тарифному соглашению  
по организациям наземного городского  
электрического транспорта  
Российской Федерации  
на 2009 - 2011 годы

РАЗРЯДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ВОДИТЕЛЕЙ ТРАМВАЕВ И ТРОЛЛЕЙБУСОВ В ЗАВИСИМОСТИ  
ОТ ГАБАРИТНОЙ ДЛИНЫ ПОДВИЖНОГО СОСТАВА

Габаритная длина	Разряды оплаты труда Единой отраслевой
------------------	--

	тарифной сетки
ТРАМВАЙ	
До 20 метров	6
Свыше 20 метров	7
ТРОЛЛЕЙБУС	
До 15 метров	6
Свыше 15 метров	7

---