

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И НАЗЕМНОМУ ПАССАЖИРСКОМУ ТРАНСПОРТУ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2015 - 2020 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение по автомобильному и наземному пассажирскому транспорту Костромской области на 2015-2020 годы (далее - Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей", Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Закона Костромской области "О социальном партнерстве в Костромской области" № 190-ЗКО от 19.05.2004 г. (с изменениями от 01.11.2007 г.), Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 годы, Соглашения о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2014-2016 годы, других нормативных правовых актов.

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

Положения настоящего Соглашения о работодателях – организациях автомобильного и наземного пассажирского транспорта распространяются также на работодателей - индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в сфере автомобильного и наземного пассажирского транспорта.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций автомобильного и наземного пассажирского транспорта Костромской области в лице их представителей - Костромской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Костромской областной организации Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса, (далее - Профсоюз);

- работодатели в лице ГП «Костромское ПАТП № 3», ОАО «Красноеремтехпредприятие», МУП города Костромы «Троллейбусное управление», МКУ «Автохозяйство» (далее – работодатели);

- исполнительный орган государственной власти - департамент транспорта и дорожного хозяйства Костромской области (далее - Департамент);

- орган местного самоуправления - Управление городского пассажирского

транспорта администрации города Костромы (далее – Управление).

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение шести лет.

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

Изменения и дополнения настоящего Соглашения в период срока его действия вносятся по взаимному согласию заключивших его сторон после рассмотрения их на заседании отраслевой комиссии.

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

1.5. Настоящее Соглашение распространяется на:

- Профсоюз;
- Департамент;
- Управление;
- Работодателей, от имени которых заключено настоящее Соглашение;
- организации транспорта, осуществляющие деятельность в сфере: перевозки пассажиров и багажа в городском, пригородном, междугородном, международном сообщении, в том числе автобусами, троллейбусами, такси, а также перевозки грузов, эксплуатации и использования объектов транспортной инфраструктуры, которые присоединились к Соглашению после его заключения;
- работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями, не являющихся государственными гражданскими служащими. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

1.6. Настоящее Соглашение:

- является правовым актом, и его условия обязательны для организаций (индивидуальных предпринимателей), на которые оно распространяется;
- устанавливает экономические и социальные гарантии работникам отрасли и не ограничивает права работодателей в расширении гарантий в заключаемых с работниками трудовых договорах, коллективных договорах за счет средств организаций;
- является основой для заключения коллективных договоров в организациях (у индивидуальных предпринимателей) автомобильного и наземного пассажирского транспорта Костромской области, а также в организациях осуществляющих перевозку грузов, эксплуатацию и использование объектов транспортной инфраструктуры.

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

1.8. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с положениями настоящего Соглашения. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

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

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

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей отрасли, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

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

1.12. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников, избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, вправе обратиться в письменной форме в сформированную Сторонами Соглашения комиссию по контролю за выполнением Соглашения с письменным мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Сформированная сторонами комиссия по контролю за выполнением Соглашения рассматривает данное предложение и может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

1.13. Стороны Соглашения представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организаций, в том числе о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, руководствуясь при этом Федеральным законом от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне", постановлением Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. N 35 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну", проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организаций.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ В ОБЛАСТИ СТАБИЛИЗАЦИИ РАБОТЫ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

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

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

- применения Методических рекомендаций по расчету экономически обоснованной стоимости перевозки пассажиров и багажа в городском и пригородном сообщении автомобильным и городским электрическим транспортом общего пользования (распоряжение Минтранса России от 18 апреля 2013 г. N HA-37-р) в Костромской области и муниципальных образованиях;

- проведения взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов и установления систем оплаты труда в соответствии с отраслевой дифференциацией размеров должностных окладов, ставок заработной платы по уровням квалификации в отраслевых предприятиях, с учетом мнения транспортного сообщества;

- финансового оздоровления организаций и обеспечения их платежеспособности, в первую очередь, по гарантированным расчетам с работниками по заработной плате;

- создания условий для безопасного функционирования автотранспортного комплекса;

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

- повышения безопасности дорожного движения;

- обеспечения отрасли профессиональными кадрами, трудоустройства выпускников отраслевых учебных заведений, постоянного повышения квалификации и обучение профессиональных кадров, введение взаимного информирования.

- реализации Федерального закона от 13 июля 2015 года № 220-ФЗ «Об организации регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

2.2. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, договорились совместно участвовать в установленном порядке в разработке проектов законов Костромской области и нормативных правовых актов Костромской области, затрагивающих социально-трудовые права работников автомобильного и наземного пассажирского транспорта;

2.3. Стороны совместно организуют ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства работников, смотров-конкурсов, культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований, в том числе в рамках Всероссийского смотра-конкурса на лучшую постановку физкультурно-спортивной работы среди отраслевых предприятий, рассмотрят возможность развития новых форм морального и материального поощрения в отрасли с подведением итогов ко дню профессионального праздника.

2.4. Департамент, как исполнительный орган государственной власти Костромской области:

- содействует развитию и стабильному функционированию регионального рынка транспортных услуг с учетом экономических, демографических и других особенностей региона, развитию инфраструктуры транспортного комплекса, мобилизации финансовых ресурсов для решения проблем транспорта Костромской области, оказанию государственной финансовой поддержки на перевозки пассажиров транспортом общего пользования, имеющим социальное значение;

- формирует условия для повышения конкурентоспособности перевозчиков на рынке транспортных услуг путем проведения конкурсов на право заключения договора на осуществление пассажирских перевозок;

- осуществляет разработку механизмов государственной поддержки инвестиций в транспортную сферу;

- учитывает при определении методики расчета субсидий на возмещение недополученных доходов перевозчиков, размер средней заработной платы работников отрасли, исчисленной на основании отраслевой тарифной ставки (настоящего Соглашения);

- разрабатывает предложения по совершенствованию законодательных и нормативных актов, касающихся деятельности транспортных организаций;

- содействует развитию системы социального партнерства, в том числе по средствам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в организациях транспорта Костромской области.

2.5. Управление, как представитель администрации города Костромы:

- организует разработку и осуществление мероприятий по устойчивому функционированию и развитию пассажирского автомобильного (электрического) транспорта общего пользования на территории города Костромы, в том числе с учетом положений настоящего Соглашения;

- участвует в разработке предложений по формированию уровня тарифов на перевозку пассажиров и багажа всеми видами общественного транспорта в городском сообщении, регулируемых исполнительным органом государственной власти Костромской области;

- согласовывает предложения подведомственных муниципальных унитарных предприятий города Костромы по установлению тарифа на услуги по перевозке пассажиров и багажа автомобильным и электрическим транспортом общего пользования по муниципальным маршрутам регулярных перевозок в городе Костроме с учетом положений настоящего Соглашения;

- при подготовке предложений по определению порядка проведения конкурса на право заключения договора на обеспечение осуществления регулярных перевозок пассажиров и багажа признает необходимым учитывать выполнение перевозчиками обязательств (социальных обязательств), предусмотренных настоящим Соглашением;

- содействует развитию системы социального партнерства, в том числе по средствам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в организациях транспорта, у перевозчиков, осуществляющих деятельность на территории города Костромы

- содействует распространению действия положений настоящего Соглашения на максимальное число работодателей (организаций транспорта), путем присоединения последних к настоящему Соглашению.

2.6. Работодатели (организации транспорта):

- поддерживают достаточный уровень обеспечения населения транспортными услугами на основе обеспечения плановой регулярности движения маршрутных автобусов, троллейбусов, бесперебойное функционирование транспортных маршрутов по установленным графикам, принятия дополнительных мер по обустройству маршрутной сети и развитию инфраструктуры, усиления контроля за содержанием и работой общественного транспорта, обеспечения населения грузовыми перевозками;

- вносят предложения и участвуют в обсуждении проектов законодательных и нормативных актов, касающихся деятельности организаций транспорта и социально-экономического положения их работников;

- обеспечивают заключение во всех организациях независимо от форм собственности коллективных договоров, определяющих порядок и размеры предоставления трудовых и социально-бытовых льгот, с учетом норм и гарантий, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением по автомобильному транспорту, настоящим Соглашением и Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2014-2016 годы.

- содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций Профсоюза в организациях автомобильного и наземного пассажирского транспорта, а также в организациях осуществляющих перевозку грузов, эксплуатацию и использование объектов транспортной инфраструктуры.

2.7. Профсоюз:

- способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между работодателями и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой и

производственной дисциплины, внедрению работодателями новых методов управления и хозяйственной деятельности;

- проводит работу по защите экономических интересов работников, участвуя в коллективно-трудовом регулировании трудовых отношений, главным образом через систему соглашений и коллективных договоров;

- отстаивает законные права и интересы трудовых коллективов и членов профсоюза в органах государственной власти и управления, судебных и других структурах;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и принимает участие в урегулировании трудовых конфликтов;

- оказывает консультативную и правовую помощь работникам организаций (членам профсоюзов) по вопросам трудовых правоотношений и проводит обучение профсоюзного актива;

- оказывает содействие в заключении и контроле за выполнением коллективных договоров.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочего 1 разряда в организациях автомобильного и наземного пассажирского транспорта Костромской области устанавливается с 01 января 2015 года в размере **5655 рублей в месяц, с 1 января 2018 года в размере 7 800 рублей в месяц.**

Минимальная месячная заработная плата работников в организациях автомобильного и наземного пассажирского транспорта Костромской области устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Костромской области.

3.2. В организациях, применяющих бестарифную систему оплаты труда, с 01 января 2015 года устанавливается минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса, троллейбуса, маршрутного такси, такси), отработавшего месячную норму рабочего времени исполнившего свои трудовые обязанности.

Минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса, троллейбуса, маршрутного такси, такси) не может быть менее двукратного размера прожиточного минимума трудоспособного населения в Костромской области. Он не включает в себя компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также другие выплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных: работа в ночное время; в сверхурочное время и в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.

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

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

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

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

Пересмотр (увеличение) размера минимальной гарантированной заработной платы, указанной в пункте 3.2, осуществляется работодателями в меру роста прожиточного минимума трудоспособного населения в Костромской области, а именно не позднее 10 дней с момента официальной публикации постановления администрации Костромской области об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Костромской области на соответствующий период.

3.5. Указанный в п. 3.1 размер базовой тарифной ставки служит основой для дифференциации минимальных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников. Тарифная сетка по оплате труда работников устанавливается организацией самостоятельно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным, сформированным в соответствии с действующим законодательством, представительным органом работников и (или) фиксируется в коллективном договоре.

Примерная тарифная сетка по оплате труда работников приведена в приложении N 1 к настоящему Соглашению.

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

3.6. Работодатель принимает меры, направленные на достижение среднемесячной заработной платы по предприятию, в размере не менее трехкратного прожиточного минимума трудоспособного населения в Костромской области.

3.7. Стороны договорились, что в организациях производятся:

- доплата за работу по графику с разделением смены на части (с перерывом не менее двух часов) в размере не менее 30% тарифной ставки за отработанное в смене время;

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

- оплата сверхурочных работ водителям автобусов, троллейбусов, маршрутных такси, кондукторам, работающим на регулярных пассажирских перевозках, водителям автомобилей, осуществляющим перевозки пассажиров и багажа по заказам, водителям перевозящим грузы на договорной основе и водителям такси – не менее чем в двойном размере. Привлечение к сверхурочным работам работников производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- доплата за работу в ночное время в размере не менее 40% тарифной ставки;

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

- оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда на них и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

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. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В организациях, где на 1 января 2018 года имеется задолженность по выплате заработной платы, в течение месяца с момента вступления в юридическую силу настоящего Соглашения с участием соответствующих профсоюзных органов составляется график погашения задолженности и принимаются меры по полной ее ликвидации.

Тарификация работ и присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов (квалификационных уровней) рабочим, категориям специалистам и служащим, определения соответствия квалификационного уровня работников квалификационным требованиям, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики в сфере транспорта, производится Квалификационной комиссией предприятия с участием представителя профкома в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37 с последующими дополнениями, а также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. N 31 с дополнениями и изменениями, внесенными последующими постановлениями Минтруда России, и в соответствии с требованиями "Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", Постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. N 9 "Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (с изменениями и дополнениями), а также в соответствии с профессиональными стандартами, применяемыми на предприятии, приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2015 года № 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом».

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

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

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

3.8. При работе на регулярных пассажирских маршрутах разряд оплаты труда водителя повышается на один разряд.

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

3.10. В организациях наземного пассажирского транспорта, работодателями по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, могут устанавливаться надбавки:

- за особые условия и интенсивность труда водителям, кондукторам и рабочим, занятым ремонтом подвижного состава, в размере 24% тарифной ставки;

- за классность водителям I класса в размере 25%, водителям II класса - 10% установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

Необходимыми условиями выплаты надбавки за классность являются наличие в организации: положения о начислении надбавки за классность водителям и положения о присвоении классности водителям.

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

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

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

3.13. Работодатели не допускают случаев выплаты заработной платы «в конвертах».

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Режимы труда и отдыха в организациях транспорта устанавливаются согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованным с выборным профсоюзным органом, с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством, Положением о рабочем времени и времени отдыха

водителей автомобилей, Отраслевым тарифным соглашением по автомобильному транспорту, настоящим Соглашением и колдоговорами.

Режимы работы водителей устанавливаются:

а) автомобилей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках) в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Минтранса России от 20 февраля 2004 г. N 15;

б) троллейбусов в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденным приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. N 127;

4.2. Норма рабочего времени при всех режимах труда определяется по графику 5-дневной рабочей недели с соответствующим сокращением продолжительности работы в предпраздничные дни.

Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю.

В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период. Увеличение продолжительности ежедневной работы до 12 часов должно быть согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работникам сторожевой, пожарной охраны, членам ремонтных бригад, иному вспомогательному и обслуживающему персоналу может устанавливаться иная продолжительность ежедневного рабочего времени с организацией внутрисменного отдыха.

4.3. Ежегодные дополнительные отпуска: за ненормированный рабочий день, за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда, за выслугу лет, за многосменный режим работы, и другие дополнительные отпуска предоставляются в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателем на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда.

Период нахождения в отпусках в связи с вынужденной временной приостановкой производства (работ) включается в стаж работы для предоставления ежегодного отпуска.

4.4. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска

для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

5. ОХРАНА ТРУДА, БЕЗОПАСНОСТЬ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПЕРЕВОЗОК,

5.1. Департамент, Управление обязуется:

- содействовать проведению обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- разрабатывать информативные документы по охране труда в дорожном хозяйстве и финансировать исследовательские работы по охране труда;
- способствовать проведению в организациях специальной оценки условий труда, обеспечению здоровых и безопасных условий труда работающим, соблюдению действующего законодательства о труде, правил и норм по охране труда и безопасности дорожного движения;
- способствовать осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников отрасли;
- оказывать консультативную помощь работникам отрасли по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, при получении травм в результате несчастных случаев на производстве;
- организовывать ведомственный контроль выполнения требований охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда работающих, соблюдение действующего законодательства о труде, правил и норм охраны труда, безопасности дорожного движения;
- осуществлять (организовать) проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда руководителей организаций при заключении с ними трудового договора (контракта).

5.2. Профсоюз обязуется:

- способствовать осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников отрасли;
- проводить работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников;
- содействовать созданию в организациях совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- участвовать в разработке и пересмотре норм, правил и инструкций по охране труда;
- подготавливать и представлять в установленном порядке предложения о внесении дополнений и изменений в законодательные акты по охране труда;

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

5.3. Работодатели (организации транспорта) обязуются:

- для организации работы по охране труда создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда согласно ст.217 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в целях сотрудничества по охране труда работодателей и работников на паритетной основе создавать совместные комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации;
- организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводить соответствующие инструктажи и обучение по охране труда, проверять знания требований правил, норм и инструкций по охране труда согласно действующему законодательству;
- проводить ежегодный анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и на его основе осуществлять меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- своевременно проводить периодическую (не реже 1 раза в 5 лет) специальную оценку условий труда согласно Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. №33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению». В состав комиссии для организации и проведения специальной оценки условий труда включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.
- при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций работодатели проводят внеплановую специальную оценку условий труда;
- предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, чьи рабочие места признаны таковыми по действующим результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком,

условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу (1 января 2014 года) Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

- выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков";

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, но не менее чем 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) согласно ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации;

- обеспечивать выполнение норм предельно допустимых нагрузок и условий труда для женщин согласно СанПиН 2.2.0.555-96. «Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы»;

- обеспечивать выполнение норм предельно допустимых нагрузок и условий труда для лиц моложе восемнадцати лет согласно СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы»;

- обеспечивать выполнение требований Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73, приказа Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- выплачивать семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине организации, единовременное пособие в размере не менее годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст.11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

- выплачивать работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации дополнительно к страховой выплате потерпевшему, предусмотренной ст.11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ, за счет средств организации единовременное пособие в размере, определенном коллективным договором;

- создавать в организациях за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Проводить обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России от 15 декабря 2014 года № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров;

- обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 1 октября 2008 г. №541н, от 22 июня 2009 г. №357н и другими типовыми отраслевыми нормами, с учетом Правил по их обеспечению согласно приказу Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н, сигнальной специальной одеждой согласно приказу Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006 г. N 297 и коллективными договорами;

- обеспечивать выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами";

- обеспечивать работников санитарно-бытовыми условиями согласно "СП 44.13330.2011. Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87", утвержденный приказом Минрегиона России от 27 декабря 2010 г. N 782;

- обеспечивать выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов согласно приказу Минздравсоцразвития России от 1 февраля 2009 г. N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов" в соответствии с установленными нормами;

- финансировать мероприятия по переводу рабочих мест из класса с вредными и опасными условиями труда в класс с безопасными условиями труда;
- содействовать внедрению современных телемеханических систем инструментального экспертного определения состояния здоровья водителей, профессионально важных психофизиологических качеств водителя, влияющих на повышение их работоспособности, снижение травматизма и аварийности;
- организовать персональный учет пробега транспортных средств, управляемых водителями автомобильного и наземного пассажирского транспорта, и своевременно оформлять документы на представление на награждение нагрудными знаками отличия "За безаварийную работу" I, II и III степеней водителей, не имеющих нарушений законодательства в области обеспечения безопасности дорожного движения в соответствии с приказом Минтранса России от 20 июля 2007 г. N 80 "Об учреждении нагрудных знаков отличия Министерства транспорта Российской Федерации";
- обеспечивать выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях соответствующих профсоюзных органов;
- оказывать содействие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшее состояние охраны труда и условий труда в структурных подразделениях, цехах, а также на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;
- направлять для обучения на специальные курсы работников, являющихся уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов и членами комиссий по охране труда;
- привлекать для работы в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве технических инспекторов труда Костромской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства;
- организуют подготовку работников и дополнительное профессиональное образование в связи с принятием профессионального стандарта, при внедрении новой техники, технологий, проведения организационных мероприятий на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации; работодатель не вправе требовать от работников предприятия прохождения независимой оценки квалификации за счет работников;
- сохраняют за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату, а также производят оплату командировочных расходов при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2015 года

№ 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом.

6. ТРУД ЖЕНЩИН

6.1. В коллективных договорах организаций предусматриваются льготы и гарантии женщинам, работающим, на автомобильном и наземном пассажирском транспорте:

- по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;
- при предоставлении работы по гибкому графику;
- при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;
- при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов. Возможно использование трудовых отношений с дистанционным работником в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- по освобождению от работы беременных женщин с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

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

7. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

7.1. Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников учреждений профессионального образования, направляемых в отрасль по заявкам организаций;
- обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;
- заключают договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и

специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;

- могут устанавливать именные стипендии учащимся (студентам) учреждений профессионального образования;

- проводят конкурсы профессионального мастерства "Лучший молодой специалист" и др.;

- могут оказывать материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях;

- могут предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

7.2. Профсоюз:

- создает молодежные советы, комиссии по работе с молодежью;

- поощряет молодых работников, добивающихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

- организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;

- контролирует предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

- работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

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

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

- сохраняют представителям работников, являющимся членами примирительных комиссий по урегулированию коллективных трудовых

споров, за все время их отвлечения от работы среднюю заработную плату и соответствующие льготы;

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

- проводят обязательные ежедневные предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей;

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

- организуют обеспечение горячим питанием работников предприятий;

8.2. Работодатели (организации транспорта) и Профсоюз считают целесообразным предусматривать в коллективных договорах организаций:

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

- выплачивать семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременное пособие в размере не менее годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

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

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

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

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

Сумма годового заработка рассчитывается за последние двенадцать месяцев работы, предшествующей наступлению несчастного случая по месту работы на котором произошел несчастный случай;

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

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

- оказание материальной помощи сверх размера государственного пособия работникам, высвобожденным из организаций и признанным безработными, с

учетом наличия нетрудоспособных иждивенцев в семье и размера среднедушевого дохода;

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

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

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

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

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

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

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

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.1. Работодатели:

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

- разрабатывают и реализуют в соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" социальный план организации, предусматривающий сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

- письменно извещают работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за 2 месяца, а в случаях массового увольнения - не менее чем за 3 месяца (в том числе в организациях-банкротах) до увольнения;

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

- а) сокращения численности или штата работников организации;

б) несоответствие работника, занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

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

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

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

9.2. Работодатели предусматривают в соответствии с действующим законодательством в коллективных договорах организаций, условия гарантий от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения молодых специалистов - выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

9.3. Работодатели сохраняют в течение одного года за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в организации при появлении вакантных рабочих мест.

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

Под массовым сокращением для настоящего соглашения понимаются:

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

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

9.5. При необходимости введения, на предприятиях режимов неполного рабочего времени, в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объемов работ, решение о введении таких режимов, сроках и условиях их введения принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При этом работнику(кам) с его(их) согласия может устанавливаться режим работы с неполной рабочей неделей (или неполным рабочим днем) на период не более чем на 2 месяца подряд, причем занятость работника должна составлять не менее 2/3 баланса рабочего времени за соответствующий период введения неполного рабочего времени.

В период временных трудностей на предприятии работодатель гарантирует обеспечение полной занятости работников не менее чем для 75% списочного состава работников.

9.6. Работодатели в соответствии с требованиями Федерального закона от 18 июля 2006 г. N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" будут способствовать эффективному управлению процессами трудовой миграции, регулированию внешней трудовой миграции, приему иностранной рабочей силы с учетом приоритетного использования российских граждан на региональных рынках труда, а также реальных потребностей и возможностей Костромской области по приему и обустройству иммигрантов.

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

- сокращения численности (штата) работников организации соответствующих специальностей;
- невыполнения обязательств по достижению уровня заработной платы российских работников соответствующей квалификации в предшествующий год в среднем по отрасли.

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

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

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

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

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

10.2. Представитель работников организации-должника участвует в арбитражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятий в соответствии с Федеральным законом "О несостоятельности (банкротстве)" от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ и другими нормативными актами. Руководитель организации совместно с профкомом предприятия организует проведение собрания (конференции) работников, на котором определяется представитель работников.

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

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

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

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

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

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

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

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Указанная информация предоставляется в течение 10 дней с момента получения работодателем соответствующего запроса.

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

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

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

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

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

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ПРИВАТИЗИРУЕМЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

11.1. Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с Федеральным законом "О приватизации государственного и муниципального имущества" от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ, другими нормативными правовыми актами.

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

- сохранение не менее 70% рабочих мест;
- переподготовку и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности унитарного предприятия и назначения объектов социально-культурного, коммунально-бытового или транспортного обслуживания населения на срок не менее 3 лет.

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

11.4. Трудовые отношения работников унитарных предприятий после приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий

продолжаются с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

12. ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

12.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе пенсии по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" работодатели обязуются:

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

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

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

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

- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

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

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

12.3. Работодатели при разработке программ по замещению рабочих мест с вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда предусматривают:

- проведение полной инвентаризации рабочих мест;
- выделение в отдельные группы рабочих мест:

а) соответствующих нормальным условиям труда;

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

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

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

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

12.4. Работодатели обязуются:

- не допускать пересмотра пенсионных прав работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, в соответствии со Списками N 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда и "малыми списками", занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, без реального улучшения условий труда на рабочих местах и (или) тщательного анализа и проведения в случаях, предусмотренных законодательством, специальной экспертизы этих рабочих мест;

- предусматривать в трудовых договорах с этой категорией работников условия, определяющие вид и размер их страхования, в т. ч. дополнительного;

- обеспечить устойчивое финансирование мероприятий по страхованию или определить порядок согласования этих мероприятий с выборным профсоюзным органом (если это не вносится в коллективный и трудовой договор);

- обеспечить участие в корпоративных системах пенсионного страхования работников в соответствии с утвержденным порядком.

12.5. Стороны договорились создать совместную отраслевую комиссию по решению пенсионных вопросов для выработки по ним согласованного мнения.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

13.1. Департамент транспорта и дорожного хозяйства Костромской области, Управление городского пассажирского транспорта администрации города Костромы, Работодатели, Костромская областная организация общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Костромская областная организация Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса договорились о том, что в организациях транспорта:

- представления (требования) профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, в том числе в области охраны труда, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров подлежат рассмотрению и принятию мер по устранению выявленных нарушений законодательства о труде в течение 7 календарных дней с момента получения представления (требования), с обязательным письменным извещением соответствующего профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений;

- решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), нормы труда и т.д.), принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом организации. Изменения систем оплаты труда и форм материального поощрения работников областных государственных унитарных предприятий согласовываются с Костромской областной организацией Российского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и выборными органами первичных профсоюзных организаций;

- профсоюзным организациям организаций транспорта предоставляются в бесплатное пользование оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи, персональные компьютеры с соответствующим программным обеспечением, множительная техника, помещения для проведения собраний.

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаний исполкомов и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза, а также профсоюзной учебы, в порядке, определенном коллективным договором;

а) увольнение работников – членов профсоюза по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

б) сокращения численности или штата работников организации;

в) несоответствие работника, занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

г) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями (их заместителями) и выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего

вышестоящего выборного профсоюзного органа - Костромской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства или Костромской областной организации Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса соответственно;

- дополнительное вознаграждение не освобожденных председателей профкомов за основные результаты работы организации за счет средств работодателей производится на условиях и в порядке, установленных в коллективном договоре;

- расторжение трудового договора с руководителем организации автомобильного и наземного пассажирского транспорта, являющегося членом Профсоюза, в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, производится с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа – Костромской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства или Костромской областной организации Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса соответственно в порядке, определенном статьей 373 Трудового кодекса РФ. Вопрос о даче мотивированного мнения на увольнение руководителя организации автомобильного и наземного пассажирского транспорта, являющегося членом профсоюза должен быть рассмотрен не позднее 7 (семи) рабочих дней со дня поступления письменного обращения от соответствующего уполномоченного органа.

13.2. Профсоюзные инспекторы труда и иные представители профсоюза, при наличии удостоверения установленного образца, имеют право беспрепятственно посещать организации, рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач, получения информации, в том числе письменной (копии документов, выписки и т.д.) от органов управления организаций по вопросам оплаты и охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, предоставления гарантий и компенсаций, жилищно-бытового обслуживания работников, а также для осуществления контроля за выполнением коллективных договоров и настоящего Соглашения.

13.3. Работодатели и их представители не вмешиваются в деятельность профсоюза, не принимают решений, ограничивающих права и гарантии деятельности профсоюзных организаций.

13.4. Представители профсоюзных органов включаются:

- в комиссии организаций по приватизации государственного имущества, включая объекты социального назначения;

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

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

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

При наличии письменных заявлений работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в профсоюзе, работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет членские взносы и средства из заработной платы на счета первичной профсоюзной организации и (или) Профсоюза (Костромской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства или Костромской областной организации Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса соответственно). Конкретный порядок перечисления членских профсоюзных взносов и средств определяется соответствующими договорами, коллективным договором организации.

13.6. Профсоюз в лице соответствующих выборных органов принимает участие в установленном порядке в разработке проектов законодательных и нормативных правовых актов, влияющих на социально-экономическое положение работников отрасли.

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

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

14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

14.2. Запрещается применение заемного труда до урегулирования коллективного трудового спора.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

15.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения производится постоянной комиссией, сформированной из полномочных представителей Сторон, а также Департаментом по труду и занятости населения Костромской области, который вправе обратиться в комиссию по любому вопросу,

связанному с контролем за исполнением (неисполнением) настоящего Соглашения. Состав комиссии утверждается приказом директора департамента транспорта и дорожного хозяйства Костромской области.

15.2. Комиссия не реже 1 раза в год рассматривает выполнение Соглашения и о результатах информирует трудовые коллективы.

15.3. При установлении нарушений и невыполнении положений Соглашения комиссия в письменной форме направляет представление Стороне, нарушившей Соглашение, которая обязана не позже чем в недельный срок провести необходимые консультации по существу представления комиссии и принять меры по устранению нарушений.

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

15.4. Заседание комиссии считается правомочным, если в нем участвует не менее двух третей членов комиссии (представителей сторон). Решения комиссии считаются принятыми, если за них проголосовало более половины ее членов, принимающих участие в заседании, при наличии кворума. На заседаниях комиссии ведется протокол.

16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

16.1. Стороны Соглашения, нарушающие или не выполняющие принятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

16.2. Должностные лица, представляющие работодателей, должностные лица выборных органов профсоюза, в трудовые обязанности (обязанности) которых входит обеспечение выполнения условий заключенного Соглашения, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Соглашения.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Соглашение вступает в силу с 01 января 2015 года и действует в течение шести лет.

17.2. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

17.3. Стороны обеспечивают доведение положений настоящего Соглашения до каждой организации, на работников которой оно распространяется в двухнедельный срок со дня его подписания. Стороны размещают текст Соглашения на собственных сайтах.

17.4. Стороны после подписания настоящего Соглашения готовят соответствующее совместное обращение к работодателям, не участвующим в его заключении, с предложением присоединиться к нему.

18. ПОДПИСИ СТОРОН

Директор Департамента транспорта и
дорожного хозяйства Костромской
области

Р.Х. Харисов

« »

2014 г.



Начальник Управления городского
пассажи́рского транспорта
Администрации города Костромы

Д.В. Рубцов

« »

2014 г.



И.о. председателя Костромской
областной организации
общероссийского профсоюза
работников автомобильного
транспорта и дорожного хозяйства

Н.Н. Шестерикова

« »

2014 г.



Председатель Костромской областной
организации Российского профсоюза
работников среднего и малого
бизнеса

С.А. Гранцев

« »

2014 г.



Генеральный директор
«Костромское ПАТП № 3»

В.В. Рыбинский

« »

2014 г.



ГП Генеральный директор ОАО
«Красноеремтехпредприятие»

Н.В. Курдюков

« »

2014 г.



Директор МУП г. Костромы
«Троллейбусное управление»

В.Н. Хандисей

« »

2014 г.



Директор МУП «Костромагортранс»

Д.В. Шкуроко

« »

2014 г.



Приложение N 1
к областному отраслевому
Соглашению по автомобильному
и наземному пассажирскому транспорту
на 2015 - 2017 годы

ОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО
И 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
Тарифные коэффициенты	1,0	1,3	1,7	1,9	2,2	2,5	2,8	3,1	3,5	4,0	4,5	5,1	5,8	6,5	7,4	8,2

<*> После разработки и утверждения профессиональных стандартов для работников автомобильного и наземного транспорта (с применением уровней квалификации с I по IX) приведенная тарифная сетка может быть переработана с учетом дифференциации квалификационных уровней по тарифным коэффициентам для каждого разряда (см. приказ Минтруда России N 148н от 12 апреля 2013 г.).

Приложение N 2
к областному отраслевому
соглашению по автомобильному
и наземному пассажирскому транспорту
на 2015 - 2017 годы

СПИСОК
ЧЛЕНОВ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ПРОЕКТА
И ЗАКЛЮЧЕНИЮ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ
ПО АВТОМОБИЛЬНОМУ И НАЗЕМНОМУ ПАССАЖИРСКОМУ
ТРАНСПОРТУ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2015 - 2017 ГОДЫ

Представители исполнительного органа государственной власти Костромской области:

- Директор департамента Р.Х. Харисов;
- Заместитель директора департамента С.В. Буча;
- Главный специалист – эксперт А.Я. Курбанова.

Представители органа местного самоуправления:

- Заместитель начальника Управления городского пассажирского транспорта Администрации города Костромы А.В. Елисеев.

Представители работников:

- И.о. председателя Костромской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Н.Н. Шестерикова;
- Председатель Костромской областной организации Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса С.А. Гранцев.

Представители работодателей:

- Генеральный директор ГП «Костромское ПАТП №3» В.В. Рыбинский;
- Директор МУП г. Костромы «Троллейбусное управление» В.Н. Хапский;
- Директор МУП «Костромагортранс» Д.В. Шкурко;
- Генеральный директор ОАО «Красноеремтехпредприятие» Н.В. Курдюков.