

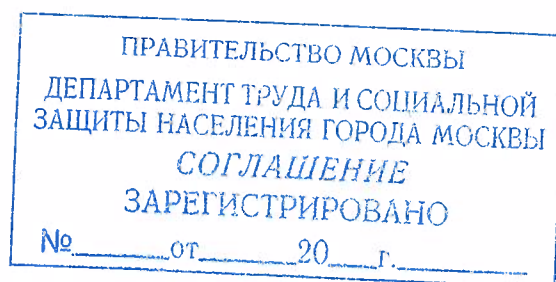
Исполнительный директор
Саморегулируемой
организации – Ассоциация
организаций промышленного
железнодорожного транспорта
(СРО Ассоциация
«Промжелдортранс»)

Председатель Российского
профессионального союза
железнодорожников и
транспортных строителей
(РОСПРОФЖЕЛ)

А.Ю. Маняхин
«24» декабря 2024 г.

С.И. Черногаев
«24» декабря 2024 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МЕЖОТРАСЛЕВОМУ ПРОМЫШЛЕННОМУ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМУ ТРАНСПОРТУ
на 2025 - 2027 годы**



г. Москва

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям промышленного железнодорожного транспорта (далее – Соглашение) – правовой акт, устанавливающий общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, заключенный между полномочными представителями работодателей и работников организаций промышленного железнодорожного транспорта.

1.2. Стороны настоящего Соглашения:

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателями.

Представитель Работников – Общественная организация - Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), действующий на основании законодательства Российской Федерации и Устава (далее – Профсоюз).

Представитель Работодателей – Саморегулируемая организация - Ассоциация организаций промышленного железнодорожного транспорта (далее – Ассоциация «Промжелдортранс», Ассоциация).

Работодатели (Организации) – организации (предприятия) промышленного железнодорожного транспорта, в отношении которых действует настоящее Соглашение (далее – Работодатели), вступившие в трудовые отношения с Работниками. Права и обязанности Работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления Организации или уполномоченными ими в установленном порядке лицами.

Под Работодателем понимается Организация, являющаяся членом Саморегулируемой организации – Ассоциация организаций промышленного железнодорожного транспорта (члены Ассоциации указаны на официальном сайте Ассоциации «Промжелдортранс»).

1.3. В настоящем Соглашении используются понятия:

Высвобождаемые Работники – Работники, трудовые договоры с которыми расторгаются по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник – участник Специальной военной операции (Работник – участник СВО) – Работник, призванный на военную службу по мобилизации или поступивший на неё по контракту либо заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска Росгвардии.

1.4. Стаж работы – продолжительность трудовой деятельности в Организациях, включая периоды:

- работы на освобожденных выборных и штатных должностях в организациях Профсоюза соответствующих Организаций;

- обучения с отрывом от производства в технических школах, учебных центрах и на курсах подготовки и повышения квалификации кадров (дополнительного профессионального образования) по направлению кадрового подразделения соответствующей Организации.

В стаж работы коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций могут дополнительно включаться иные периоды трудовой деятельности.

Стаж работы, необходимый для получения социальных гарантий, определяется настоящим Соглашением или коллективным договором, либо локальным нормативным актом Организации, принимаемым в соответствии с законодательством.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Соглашение заключено на основании законодательства Российской Федерации между Работодателями и Работниками Организаций в лице их полномочных представителей.

2.2. Цели настоящего Соглашения:

- поддержание социальной стабильности и укрепление дисциплины труда в Организациях;

- повышение эффективности финансово-экономической деятельности Организаций;

- установление единого подхода к решению вопросов защиты социально-экономических и профессиональных интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления социальных гарантий;

- повышение конкурентоспособности Организаций, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы.

2.3. Действие Соглашения распространяется на Работников и Работодателей, работников Дирекции Ассоциации «Промжелдортранс», на выборных и штатных работников Профсоюза в соответствующих Организациях, других лиц, поименованных в Соглашении.

2.4. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения, его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам).

2.5. Настоящее Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров в Организациях.

В коллективных договорах, заключаемых в Организациях, отражаются вопросы улучшения условий труда и быта на производстве, оплаты труда и социальной поддержки Работников, обязательства Работников, гарантии прав и обязательства Профсоюза и другие вопросы с учетом местных условий.

Содержание коллективных договоров не может ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

2.6. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

В случае, если законами или иными нормативными правовыми актами положение Работников ухудшается, действуют условия настоящего Соглашения, если иное не предусмотрено законодательством.

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

2.8. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению настоящего Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, контроля за его выполнением, урегулирования возникающих между Работодателями и Работниками разногласий действует на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Работников и Работодателей Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия).

2.9. Стороны Соглашения:

- предоставляют друг другу полную и своевременную информацию, необходимую для заключения Соглашения и контроля его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников, руководствуясь при этом Федеральным законом от 29 июля 2004 года № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Организаций;

- участвуют на всех уровнях социального партнерства в разработке нормативных документов, касающихся производственно-хозяйственной деятельности, трудовых и социальных вопросов, и вносят предложения, учитывающие интересы Организаций;

- осуществляют контроль за соблюдением в Организациях трудового законодательства Российской Федерации;

- признают, что основным условием постоянного роста заработной платы и достижения достойного уровня жизни Работников должна стать стабильная, высокоэффективная работа Организаций;

- стремятся к развитию и совершенствованию отношений в сфере социального партнерства;

- проводят работу в трудовых коллективах по укреплению дисциплины труда, снижению производственного травматизма, соблюдению требований по обеспечению безопасности движения и охраны труда, сохранности собственности Организаций;

- принимают меры к повышению производительности труда, усилению материальной заинтересованности Работников в освоении вторых и смежных профессий и обеспечении взаимозаменяемости;

- организуют и проводят спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу, обеспечивают участие коллективов Работников в смотрах, конкурсах и других мероприятиях самодеятельного и прикладного творчества.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, минимальные размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций, принятыми в соответствии с законодательством.

Оплата труда Работников осуществляется на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с системами оплаты труда, действующими в Организациях.

3.2. Индексация заработной платы Работников производится не реже одного раза в год на основании данных Федеральной службы государственной статистики о росте цен на потребительские товары и услуги в субъектах Российской Федерации, где расположены Организации.

Порядок и сроки индексации заработной платы Работников устанавливаются в коллективных договорах Организаций или локальных нормативных актах Организаций, где коллективные договоры не заключены.

3.3. Повышение реальной заработной платы Работников осуществляется по мере роста эффективности деятельности Организации.

3.4. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Месячная заработная плата Работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с Работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в этом субъекте Российской Федерации, при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Конкретный размер минимальной месячной заработной платы Работника определяется в коллективных договорах Организаций и (или) локальных нормативных актах и (или) организационно-распорядительных документах Организаций.

Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и должностей служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также по профессиональным стандартам – по мере их внедрения.

При отсутствии в Едином тарифно-квалификационном справочнике, квалификационных справочниках необходимой информации, разряды квалификации, наименование профессий и должностей Работодатель определяет самостоятельно своей тарифно-квалификационной комиссией с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.5. Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности), производятся с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателей, принятых в установленном порядке с учетом

мотивированного мнения соответствующей первичной организации Профсоюза.

О введении новых норм труда Работодатель обязан известить Работников под роспись не позднее, чем за два месяца до введения.

3.6. Работодатели вправе в целях закрепления квалифицированных кадров производить Работникам ежемесячную выплату вознаграждения за выслугу лет.

Порядок определения размера вознаграждения и стажа работы для указанной выплаты устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, принятым в установленном порядке с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.7. По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (окладам, должностным окладам) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Сохранять доплаты за вредные и (или) опасные условия труда, выплачиваемые (назначенные) по состоянию на 1 января 2014 года Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, до устранения вредных и (или) опасных факторов.

Обеспечивать последовательное приведение условий труда на всех рабочих местах в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда.

3.8. При температуре воздуха на рабочих местах в производственных помещениях выше или ниже допустимых норм, перечисленных в СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека фактора среды обитания», утвержденном постановлением Главного государственного врача Российской Федерации от 28 января 2021 года № 2, Работодателю рекомендуется принимать меры по ограничению негативного влияния на здоровье Работников в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора.

Конкретный порядок реализации таких мер может быть установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка и (или) других локальных нормативных актах Организации, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.9. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем по согласованию с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором Организации, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере не менее 50 % тарифной ставки (оклада) и иных гарантированных Работнику ежемесячных выплат (доплат, надбавок и др.) с учетом отработанного им времени.

3.11. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать Работника расчетным листком (в письменной форме или, при согласии Работника и возможности Работодателя, сообщением в электронной форме на указанный Работником электронный адрес):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.12. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

Перечень профессий и должностей этих Работников, размеры и порядок компенсации расходов устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Организации.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, время простоя по вине Работодателя и временная нетрудоспособность Работников оплачиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации в размере, определенном коллективным договором и локальным нормативным актом Организации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.14. За работу в ночное время Работникам производится доплата в размере не менее 40 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час такой работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации.

3.15. Оплата труда Работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также безводных районах осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.16. Размер суточных при служебных командировках Работников устанавливается коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организации, которыми также предусматривается повышение (индексация) размера суточных в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации.

3.17. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), производится дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер и порядок выплаты такого вознаграждения определяются коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организации.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

4.2. Регулировать продолжительность рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий Работников, работа которых связана с непрерывностью перевозочного процесса, безопасностью движения поездов, постоянным выполнением трудовых обязанностей в пути и разъездах в пределах обслуживаемых участков, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами Организации.

4.3. Предоставлять Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных производственных факторов в порядке, определенном трудовым законодательством, коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации;

- с ненормированным рабочим днем – продолжительностью не менее 3 календарных дней;

- за работу в районах Крайнего Севера в размере 24 календарных дня, в местностях, приравненных к ним – 16 календарных дней, в других регионах, где действуют районные коэффициенты – 8 календарных дней.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Организаций может быть предусмотрено предоставление дополнительных отпусков большей продолжительности с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Сохранять размеры дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по состоянию на 1 января 2014 года Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсации.

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, иных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных настоящим пунктом, и их продолжительность определяются трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами и локальными нормативными актами Организации.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. По заявлению Работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.7. В случаях рождения ребенка, регистрации брака Работника, смерти близких родственников (одного из супругов, детей, родителей, родных братьев, сестер, дедушек, бабушек) Работнику по его заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска или отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней.

Коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации вместо отпуска без сохранения заработной платы может предусматриваться предоставление дополнительного полностью или частично оплачиваемого отпуска продолжительностью до пяти календарных дней.

4.8. Работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

4.9. Работник – участник СВО в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления трудовой деятельности имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

4.10. Помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев, Работодатель может предоставлять по заявлению Работника дополнительные отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы.

Перечень, порядок предоставления, продолжительность и размеры оплаты указанных отпусков определяются в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте Организации.

4.11. Работникам, постоянно работающим на открытом воздухе на тяжелых физических работах, предоставляются специальные перерывы для отдыха и обогрева в холодное время года, которые включаются в рабочее время.

Порядок и продолжительность предоставленных таких дополнительных перерывов в работе определяются в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте Организации.

4.12. Устанавливать для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени и (или) опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Сохранять сокращенное рабочее время, предоставляемое по состоянию на 1 января 2014 года Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсации.

На основании коллективного договора и (или) локального нормативного акта Организации, письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику ежемесячной денежной компенсации.

При увеличении продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю Работнику устанавливается денежная компенсация в размере 10 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, применяемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, может быть увеличена:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов,
- при 30-часовой и менее рабочей неделе - до 8 часов.

4.13. Устанавливать на основании соглашения между Работником и Работодателем режим гибкого рабочего времени с предоставлением выходных дней в различные дни недели в соответствии с законодательством Российской Федерации и (или) локальными нормативными актами Организации, регулирующими применение данного режима.

4.14. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может устанавливаться режим рабочего времени дистанционного Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальным нормативным актом Организации.

4.15. Работодатель может предоставлять возможность Работникам – членам семей участников СВО работать в особых условиях (по индивидуальному гибкому графику, дистанционно, с сокращенным рабочим днем или сокращенной рабочей неделей и т.д.) на период нахождения члена семьи на СВО в соответствии с локальными нормативными актами Организации.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. В целях смягчения негативных последствий приведения численности Работников к объемам выполняемых работ по причине совершенствования технологических процессов, структуры управления, в связи с пересмотром норм трудовых затрат обеспечивать меры поддержки занятости Работников, при необходимости, разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации Программу содействия занятости в Организации.

5.2. Увольнение Работников по сокращению численности или штата осуществлять как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в Организации, в основном, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых Работников;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Организации на освободившиеся рабочие места;
- временной и сезонной занятости Работников;
- применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- создания новых рабочих мест в сфере транспортных услуг, сервиса перевозок, в маркетинговой, страховой, подсобно-вспомогательной и других видах деятельности Организации;
- заполнения вакантных рабочих мест, освободившихся в связи с естественным оттоком кадров;
- перевода Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, с доплатой до среднего заработка по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев с момента предупреждения Работника о сокращении его должности.

5.3. При принятии решения о ликвидации Организации, сокращении численности или штата Работников Организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»:

- в письменном виде сообщает об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указывает должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Организации может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- персонально и под роспись предупреждает Работника о его предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца;

- уведомляет соответствующие профсоюзные органы о процедуре сокращения численности (включая случаи массового увольнения);

- взаимодействует с органами занятости населения в субъектах Российской Федерации с целью совместного решения вопросов трудоустройства и переобучения Работников, высвобождаемых из Организации.

5.4. При увольнении Работников, проработавших в Организации 20 и более лет, по сокращению численности или штата, выплачивать им пособие, сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации, если это определено коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации. Указанное пособие выплачивается лицам, увольняемым до приобретения права на получение трудовой пенсии по старости.

5.5. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99 являются:

- а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;

- б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективном договоре Организации могут устанавливаться иные критерии массового высвобождения, усиливающие социальную защищенность Работников».

5.6. При принятии решения о массовом увольнении Работников по сокращению численности или штата Работодатель проводит соответствующие мероприятия с обязательным уведомлением выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации согласно статье 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Работодатель предоставляет, при необходимости, высвобождаемому Работнику оплачиваемое время с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

Продолжительность этого времени определяется в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте Организации или соглашением Работника с Работодателем.

5.8. Коллективным договором Организации может быть установлено, что Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата, при прочих равных условиях (квалификация, опыт работы и т.п.) предоставляется преимущественное право нового трудоустройства в соответствии с квалификацией в данную Организацию в случае создания в ней новых рабочих мест.

5.9. При ликвидации Организации содействовать трудоустройству в первую очередь следующим категориям увольняемых Работников:

- беременным женщинам;
- женщинам, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работникам, имеющих детей-инвалидов и инвалидов с детства в возрасте до 18 лет;
- Работникам, являющимся единственными кормильцами в семье;
- супруге (супругу) Работника – участника СВО.

5.10. Трудоустраивать:

- выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, в том числе выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, призванных на военную службу по окончании этих учебных заведений и возвратившихся в Организацию после увольнения с срочной службы, в соответствии с заключенными договорами при наличии вакансий;

- уволенных в запас военнослужащих из рядов Вооруженных сил Российской Федерации или войск Росгвардии, ранее работавших в Организации и возвратившихся в нее после увольнения со срочной службы (при наличии вакансий);

- уволенных в запас Работников – участников СВО. Возобновлять действие трудового договора в день выхода Работника – участника СВО на работу в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту. Работник – участник СВО обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

5.11. При наличии вакантных рабочих мест в Организации прием иностранных рабочих и специалистов производится с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа и регулируется законодательством Российской Федерации и коллективным договором Организации.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. Стороны настоящего Соглашения приоритетными направлениями совместной деятельности считают привлечение и закрепление Работников в Организации, содействие повышению их профессиональной квалификации (уровня профессионального образования), служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

- предусматриваются соответствующие разделы в коллективных договорах Организаций;
- обеспечиваются условия для реализации научно-технического и творческого потенциала Работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала Работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов;
- оказывается социально-экономическая поддержка Работникам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении бытовых вопросов;
- создаются условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для Работников и членов их семей;
- проводятся мероприятия по привлечению и закреплению на производстве молодых Работников.

6.2. Необходимость профессионального образования и дополнительного профессионального образования Работников для собственных нужд определяет Работодатель в соответствии с законодательством.

6.3. Работодатель обеспечивает подготовку и дополнительное профессиональное образование, обучение их вторым профессиям на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором Организации, трудовым договором, ученическим договором.

6.4. В целях подготовки и дополнительного профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации Работников, особенно молодежи, Работодатель организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения.

6.5. Техническая учеба Работников проводится на условиях, определяемых коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации как в рабочее, так и в нерабочее время.

Работникам, проходящим техническое обучение с личного письменного согласия в период междусменного отдыха или в выходные дни, за время такого обучения производится компенсация этого времени в размере тарифной ставки (оклада, должностного оклада) пропорционально затраченному времени. Такие часы обучения в рабочее время не включаются.

6.6. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором Организации создает Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или

обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением, за исключением случаев получения ими второго высшего образования.

6.7. По окончании профессионального обучения Работнику присваивается квалификация в соответствии с полученной по профессии квалификации (разряду) и согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и, по возможности, предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией.

При повышении квалификационных разрядов должны учитываться успешное прохождение Работниками профессионального обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка.

6.8. Осуществление подготовки специалистов по направлению Работодателей в образовательных учреждениях производится с последующим их трудоустройством.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Стороны настоящего Соглашения признают необходимость развития системы социально-трудовых гарантий в качестве эффективного инструмента регулирования экономических отношений и значимого фактора воспроизводства трудового потенциала в рыночных условиях.

Перечень социально-трудовых обязательств и гарантий Организаций, формы и механизмы их реализации определяются коллективными договорами Организаций в рамках финансово-экономических возможностей и целесообразности с учетом положений настоящего Соглашения.

7.2. Предусматривать в коллективных договорах Организаций выплату единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении Работников из Организации в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой группы (ограничение всех степеней) и второй группы (ограничение второй и третьей степени), в следующих рекомендуемых размерах при стаже работы в Организации:

для мужчин	для женщин	
- от 5 до 10 лет	- от 5 до 10 лет	– один среднемесячный заработок;
- с 10 до 20 лет	- с 10 до 15 лет	– два среднемесячных заработка;
- с 20 до 25 лет	- с 15 до 20 лет	– три среднемесячных заработка;
- с 25 до 30 лет	- с 20 до 25 лет	– четыре среднемесячных заработка;
- с 30 до 35 лет	- с 25 до 30 лет	– пять среднемесячных заработков;
- свыше 35 лет	- свыше 30 лет	– шесть среднемесячных заработков.

Конкретный размер, порядок и условия выплаты указанного поощрения устанавливаются в коллективных договорах Организаций, исходя из финансово-экономического положения.

Работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», («Почетному железнодорожнику»), «Лауреат премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей»,

имеющим почетные звания «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Почетный работник транспорта России», «Почетный работник промышленного транспорта» размер поощрения может быть увеличен на 50 процентов.

7.3. Предусматривать в коллективных договорах Организаций, исходя из финансово-экономического положения Организаций, оказание материальной помощи, доплаты Работникам при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Положение о размере и условиях выплаты материальной помощи разрабатывается и принимается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

7.4. При возвращении уволенных в запас военнослужащих срочной службы, в Организацию, при возобновлении трудового договора с Работниками - участниками СВО оказывать им единовременную помощь. Конкретный размер, порядок и условия оказания единовременной помощи устанавливаются в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций, исходя из финансово-экономического положения.

7.5. Оказывать семьям умерших Работников и умерших неработающих пенсионеров Организаций организационную и техническую помощь при проведении ритуальных мероприятий, частичную или полную компенсацию расходов, связанных с их погребением, в порядке, установленном в Организации (но не менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации).

7.6. Предусматривать в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций оказание материальной помощи:

- многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей;
- матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- Работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях (стихийные бедствия, болезнь, кража имущества, похороны близких родственников и т.п.);
- Работникам – участникам СВО и членам их семей.

7.7. Предусматривать организацию отдыха и оздоровления детей Работников, а также детей Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, в дни школьных каникул.

Долю оплаты Работниками – родителями путевок в детские оздоровительные лагеря, в том числе Работниками льготных категорий (многодетные, низкооплачиваемые, участники СВО и др.), определять коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации по согласованию с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации.

7.8. Обеспечивать Работников, членов их семей санаторно-курортным и реабилитационным лечением в санаториях, профилакториях в соответствии с порядком, принятым в Организации.

7.9. Приоритет в выделении путевок на санаторно-курортное лечение предусматривать для Работников, работающих во вредных и (или) тяжелых условиях труда.

7.10. Производить оплату (компенсацию) медицинских услуг за прохождение Работником предварительных и периодических медицинских осмотров в медицинских учреждениях, предусмотренных законодательством, за счет средств Работодателя.

7.11. Предусматривать в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций, в зависимости от их финансового состояния, для Работников – участников СВО оплачиваемые (полностью или частично) дни (или часы) для прохождения медицинских обследований и восстановительных процедур.

7.12. Предусматривать в коллективных договорах Организаций предоставление дополнительных льгот Работникам, имеющим на иждивении трех и более несовершеннолетних детей, Работникам – волонтерам, Работникам – членам трудовых династий.

7.13. Рекомендуется предусматривать в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций оказание содействия Советам ветеранов в их деятельности и ежемесячную доплату руководителям ветеранских организаций.

7.14. Оказывать дополнительную материальную помощь ко Дню Победы бывшим работникам – ветеранам Великой Отечественной войны и Трудового фронта 1941 - 1945 годов, а также приравненным к ним категориям граждан – бывшим работникам Организаций.

7.15. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка Работнику – одному из родителей в размере не менее одной минимальной заработной платы, установленной региональным трехсторонним соглашением в соответствующем субъекте Российской Федерации. Льготным категориям Работников (многодетные, низкооплачиваемые, участники СВО и др.) предусматривать выплату материальной помощи в повышенном размере.

7.16. Определять в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций порядок, периодичность и размеры оказания материальной помощи бывшим работникам, уволенным из Организаций в связи с уходом на пенсию, при условии, что они не работают в других организациях на момент оказания им материальной помощи.

7.17. Предусматривать в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций, в зависимости от их финансового положения, частичную компенсацию стоимости проезда пригородным железнодорожным транспортом от места жительства к месту работы и обратно и стоимости проезда по личным надобностям в поездах дальнего следования один раз в год в направлении туда и обратно.

7.18. Совместно с соответствующими первичными профсоюзными организациями проводить работу в коллективах Организаций по пропаганде здорового образа жизни.

7.19. Формировать условия для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодых Работников с учетом традиционных культурных и семейных ценностей.

7.20. С целью содействия улучшению демографической ситуации в Российской Федерации Работодатели, с учетом финансово-экономического положения Организаций, принимают меры по улучшению условий труда и производственного быта Работников – женщин, создают им условия для совмещения работы и исполнения семейных обязанностей, использования возможностей в области медицинского обеспечения, оказывают социальную поддержку Работникам – женщинам, воспитывающим детей.

7.21. Рекомендовать, с учетом финансовой возможности, предусматривать в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций следующие меры социальной поддержки:

- осуществление негосударственного пенсионного обеспечения Работников в соответствии с принятым в Организации положением о негосударственном пенсионном обеспечении Работников и (или) пропагандирование индивидуального негосударственного пенсионного обеспечения Работников за счет их собственных средств;

- доплату к пособию по беременности и родам, выплачиваемого Работнику, для доведения его размера до среднемесячного заработка данного Работника;

- страхование Работников от утраты профессиональной трудоспособности (на случай непрохождения периодического медицинского осмотра (медицинской комиссии) по состоянию здоровья), постоянной утраты общей трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве и (или) профессионального заболевания.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда Работников обеспечивать выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных актов по обеспечению безопасных условий и охраны труда, разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В их состав на паритетной основе включаются представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа Работников.

8.3. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

8.4. Проводить специальную оценку условий труда и декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.5. Проводить внеплановую специальную оценку условий труда в случаях, предусмотренных статьей 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.6. До устранения вредных и опасных факторов условий труда предоставлять Работникам, занятым на этих работах, предусмотренные законодательством гарантии и компенсации.

8.7. Включать в коллективные договоры Организаций обязательства по:

- финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии с третьей частью статьи 225 Трудового кодекса Российской Федерации;

- определению и утверждению перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;

- обеспечению стирки (химчистки) и ремонта спецодежды, а также предоставлению Работникам в зависимости от условий труда двойного комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки для своевременной ее стирки (по решению руководителя Организации принятого с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации);

- предоставлению права Работникам на приобретение спецодежды и спецобуви нестандартных размеров, с возмещением Работодателем в течение одного месяца затрат на их приобретение;

- бесплатной выдаче молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, предусмотренном Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

8.8. В целях обеспечения безопасности движения и безопасности труда, сохранения нормальной продолжительности работы и отдыха вносить, при необходимости, соответствующие коррективы в технологические процессы работы Организаций, цехов, участков, смен и индивидуальных рабочих мест перед каждым изменением численности Работников.

8.9. Сохранять за Работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами надзора и контроля за соблюдением охраны труда и безопасности движения поездов вследствие нарушения этих требований не по вине Работника.

8.10. При согласовании тарифов на подачу и уборку вагонов, эксплуатацию путей необщего пользования, выполнение погрузо-разгрузочных работ и других услуг предусматривать в них возмещение расходов Организации с учетом предоставления гарантий и компенсаций Работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, и расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.11. Обеспечивать в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда всех Работников, в том числе и руководителей, вновь избранных уполномоченных по охране труда, а также членов совместного комитета (комиссии) по охране труда.

8.12. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации извещать выборные органы соответствующих первичных профсоюзных организаций, Дорожную территориальную организацию РОСПРОФЖЕЛ, в которой на профсоюзном учете состоит соответствующая первичная профсоюзная организация, о несчастном случае с Работником, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Степень вины пострадавшего в процентах устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая при наличии вины пострадавшего, подтвержденной выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза.

Обеспечивать участие представителей выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций, Дорожной территориальной организации РОСПРОФЖЕЛ, в которой на профсоюзном учете состоит соответствующая первичная профсоюзная организация, в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

8.13. Представлять Работникам информацию об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ, а также обеспечивать ознакомление Работников под роспись с требованиями охраны труда и иными обязательными для ознакомления документами.

8.14. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией, действующей в Организации, рациональное использование средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и

профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

8.15. Расчет размера возмещения вреда, выплачиваемого Работникам в связи с трудовым увечьем в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний, полученных при исполнении ими трудовых обязанностей, производить в соответствии со статьей 12 Федерального закона Российской Федерации от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.16. Предусматривать в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций дополнительную выплату Работнику единовременного пособия при установлении ему группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Работодателя, сверх предусмотренной Федеральным законом Российской Федерации от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.17. Предусматривать в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций дополнительную выплату семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине Организации, единовременного пособия сверх суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 Федерального закона Российской Федерации от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.18. Детям Работника, погибшего на производстве при выполнении своих трудовых обязанностей по вине Организации, выплачивать пособие до достижения ими возраста 18 лет.

Порядок и размеры выплат определять в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах Организаций.

8.19. Рассматривать в установленные законодательством Российской Федерации сроки обоснованные решения выборного органа первичной организации Профсоюза, Представления технических инспекторов труда Профсоюза и предложения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам улучшения условий и охраны труда и информировать их о принятых мерах.

8.20. Содействовать работе совместного комитета (комиссии) по охране труда, Технической инспекции труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, создавать необходимые условия для их деятельности.

Увольнение уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с учётом мнения первичной профсоюзной организации, действующей в Организации.

8.21. Для повышения заинтересованности Работников в улучшении результатов работы, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений проводить совместно с первичной профсоюзной организацией смотры-конкурсы

на лучшее структурное подразделение по охране труда, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.22. Обеспечивать открытость информации по вопросам охраны труда и экологии.

8.23. При несоответствии питьевой воды на рабочих местах санитарным нормам в соответствии с требованиями Роспотребнадзора обеспечивать работников бутилированной питьевой водой, кулерами, фильтрами за счет средств Работодателя.

8.24. Разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ремонту санитарно-бытовых помещений с учетом мнения первичной профсоюзной организации, действующей в Организации.

8.25. Обеспечивать Работников исправным инструментом и средствами малой механизации в соответствии с технологическими процессами и локальными нормативными актами Организации.

8.26. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях Работодателями по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, и другое.

8.27. Проводить в установленном порядке за счет средств Организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников согласно законодательству Российской Федерации.

8.28. Предпринимать профилактические меры по предотвращению распространения инфекционных заболеваний, меры по поддержке и сохранению персонала в Организациях:

- предоставление, при необходимости, Работникам дополнительных средств индивидуальной защиты (маски, перчатки и др.), дезинфицирующих и обеззараживающих средств, проведение соответствующих противоэпидемических мероприятий;
- организация регулярной уборки и проветривания помещений;
- своевременное обеспечение производственных и офисных помещений мылом, одноразовыми полотенцами, туалетной бумагой;
- содействие проведению вакцинации работников.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права выборных, штатных работников, организаций и органов Профсоюза обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций.

9.2. Принимать меры по реализации прав организаций Профсоюза, предусмотренных статьями 53 и 53.1. Трудового кодекса Российской Федерации,

пунктом 3 статьи 16 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в части избрания представителей соответствующих профсоюзных организаций в состав коллегиальных органов управления Организаций, содействовать участию представителей организаций Профсоюза в коллегиальных органах управления Организаций (советы директоров, наблюдательные советы).

9.3. Учитывать мнение выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации при принятии решений, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Предоставлять членам соответствующих выборных органов организаций Профсоюза, не освобожденным от производственной деятельности, уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда время на выполнение ими общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы в порядке, определенном коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Организаций.

9.5. Включать в коллективные договоры Организаций комплекс мер, обеспечивающих:

- соблюдение прав членов Профсоюза, создание необходимых условий для нормальной деятельности организаций Профсоюза в соответствии с законодательством;

- предоставление выборным органам соответствующих первичных профсоюзных организаций в бесплатное пользование необходимых для их деятельности оборудованных помещений, средств связи (в том числе электронную и множительную технику), помещений для проведения профсоюзных собраний, конференций и других организуемых ими мероприятий, транспорта, сооружений, объектов для проведения детской оздоровительной и физкультурной работы, культурного досуга Работников Организаций;

- удержание на основании письменного заявления Работников – членов Профсоюза членских профсоюзных взносов и безналичное их перечисление через бухгалтерию Организации на счета соответствующих организаций Профсоюза одновременно с выплатой в Организации заработной платы;

- отчисление денежных средств выборному органу первичной профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, направленных на пропаганду здорового образа жизни, на развитие и поощрение волонтерской деятельности в Организациях и другую уставную деятельность Профсоюза по защите трудовых, социально-экономических интересов Работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда Работников Организации;

- дополнительное вознаграждение председателей первичных профсоюзных организаций, в том числе не освобожденных от производственной работы, за основные результаты работы Организации на условиях и в порядке, установленном в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте соответствующей Организации;

- дополнительное вознаграждение уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
- предоставление выборным и штатным работникам первичных профсоюзных организаций, действующих в соответствующих Организациях, всех гарантий и льгот, предоставляемых Работникам в данных Организациях, в т.ч. единовременное поощрение за добросовестный труд при увольнении Работников из Организации в связи с уходом на пенсию, к юбилейным и праздничным датам, медицинское обслуживание и др. за счет средств Организации в порядке, определенном коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Организаций.

9.6. Поощрять за счёт средств Организации освобожденного председателя соответствующей первичной профсоюзной организации в порядке и размерах, установленных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации, за активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.7. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, избранных в состав органов Профсоюза и не освобожденных от производственной работы, производится лишь с предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза, членами которого они являются, за исключением случаев совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законодательством Российской Федерации основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе Работодателя.

9.8. Оказывать содействие работе Технической и Правовой инспекций труда Профсоюза, выделять им на время проверки помещения, предоставлять соответствующую документацию, средства и услуги связи, транспорт и другое материально-техническое обеспечение, необходимое для выполнения их функций в соответствии со статьями 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10.1. Содействовать Работодателям в реализации настоящего Соглашения, стабильности трудовых коллективов и повышении эффективности работы Организаций, внедрении новой техники и технологии, укреплении трудовой и технологической дисциплины, обеспечении безопасности движения и охраны труда, сохранности перевозимых грузов, поддержании на высоком уровне профессиональной чести и достоинства Работников.

10.2. Развивать социальное партнерство на основе обоюдного доверия и взаимопонимания.

10.3. Принимать меры к недопущению трудовых споров по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

10.4. Проводить работу по защите экономических, трудовых, социальных и профессиональных прав Работников, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, оказывать, при необходимости, бесплатную юридическую помощь в рассмотрении трудовых споров.

10.5. Осуществлять контроль за рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха.

10.6. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, участвовать на паритетной основе с Работодателем в работе комитетов (комиссий) по охране труда, в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.7. Участвовать в разработке норм и правил по охране труда, программ по охране труда, ремонту и оснащению производственно-бытовых помещений, оздоровлению Работников.

10.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателей на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

10.9. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

10.10. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы и летнего отдыха детей Работников, в осуществлении оздоровительных мероприятий.

10.11. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения.

10.12. Проводить консультации для Работников по вопросам занятости, приема на работу, увольнения, на которых разъяснять процедуры официального признания статуса безработного, назначения пособий по безработице и др.

10.13. Включать в программы обучения профсоюзного актива всех уровней изучение вопросов трудового законодательства, занятости, защиты интересов Работников.

10.14. Публиковать в газете «Сигнал», в журналах «Информационный вестник» и «Промышленный транспорт XXI век», на информационных ресурсах Профсоюза материалы по вопросам социальной защиты, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья Работников.

11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

11.1. Работодатели, Работники и их представители обязуются строить отношения друг с другом на принципах:

- равноправия;
- уважения и учета интересов;
- заинтересованности и участия в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- реальности принимаемых на себя обязательств;

- обязательности выполнения настоящего Соглашения;
- контроля за выполнением настоящего Соглашения;
- ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Соглашения.

11.2. Работодатели, Работники и их представители обязуются:

- осуществлять меры по обеспечению эффективной социальной политики и усилению социальной ответственности Сторон;
- в установленном порядке вносить в федеральные органы государственной власти предложения по повышению уровня социально-трудовых прав и защищенности Работников;
- проводить мероприятия, посвященные профессиональному празднику – Дню железнодорожника с чествованием Работников – передовиков производства, победителей соревнования и ветеранов труда;
- совершенствовать проведение внутрипроизводственного соревнования в Организациях, филиалах и структурных подразделениях Организаций, между бригадами, цехами, работниками массовых профессий и др. с учетом местных особенностей работы, стоящих перед коллективами, с подведением итогов и поощрением лучших коллективов и Работников;
- за достижение высоких результатов в труде представлять Работников к награждению государственными и ведомственными наградами. Оформление наградных документов производить по ходатайству руководства Организации, органов управления транспортом субъекта Российской Федерации по согласованию с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации или иным представительным органом Работников.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией и соответствующим органом по труду.

12.2. При невыполнении положений настоящего Соглашения представители Работодателей и Работников в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим настоящее Соглашение.

12.3. При необходимости, вносить изменения и дополнения в Соглашение путем подписания соответствующего дополнительного соглашения. Внесенные в Соглашение изменения и дополнения доводятся до сведения Работников и Работодателей.

12.4. Работодатели и организации Профсоюза за первое полугодие и по итогам года (по запросу) представляют информацию о ходе выполнения Соглашения и коллективных договоров Организаций в Отраслевую комиссию и Аппарат Центрального комитета Профсоюза.

Отраслевая комиссия систематически рассматривает итоги выполнения Соглашения, заслушивает на своих заседаниях сообщения сторон о ходе его реализации и информирует о принимаемых решениях Работодателей,

соответствующие органы Профсоюза или иные представительные органы Работников.

Итоги выполнения Соглашения за первое полугодие и за год, в Организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации РОСПРОФЖЕЛ, рассматриваются на заседаниях Президиума Профсоюза.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Настоящее Соглашение заключено в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, и действует с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

13.2 Толкование и разъяснение положений настоящего Соглашения, внесение в установленном порядке изменений и дополнений в него, исключение действия отдельных его пунктов осуществляется по взаимному согласию Сторон.

13.3 Возникшие в Организациях коллективные трудовые споры по выполнению норм настоящего Соглашения разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.4 Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Соглашения не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в семидневный срок начать переговоры.

13.5 Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом Работодателя и соответствующего выборного органа Профсоюза (иного уполномоченного органа Работников) с ходатайством о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.
