

**Президент Ассоциации
«Промжелдортранс»**

**Председатель Российского
профессионального союза
железнодорожников и
транспортных строителей**

А.И. Кукушкин

Н.А. Никифоров

«06» ноября 2012 г.

«06» ноября 2012 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МЕЖОТРАСЛЕВОМУ ПРОМЫШЛЕННОМУ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМУ ТРАНСПОРТУ
на 2013 – 2015 годы**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Основные понятия	5
2. Общие положения	6
3. Оплата и нормирование труда	8
4. Режим труда и отдыха	11
5. Содействие занятости	13
6. Развитие кадрового потенциала	16
7. Социальные гарантии	18
8. Охрана труда	21
9. Гарантии прав профсоюза	25
10. Обязательства профсоюза	27
11. Социальное партнерство	28
12. Контроль за выполнением соглашения	30
13. Заключительные положения	30
Приложение 1	32
Приложение 2	34
Справочная информация	36

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 отрасли, 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.

Работодатели (Организации) – организации 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 юридическое лицо, указанное в Приложении 1 к настоящему Соглашению.

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

Представитель Работодателей – некоммерческая организация Ассоциация акционерных обществ и государственных предприятий межотраслевого промышленного железнодорожного транспорта «Промжелдортранс» (далее – Ассоциация).

1.3. 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 по направлению кадровой службы 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 трудовой и производственной дисциплины 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 соответствующих Организаций, 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 противоречит законодательству.

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).

Состав Отраслевой комиссии указан в Приложении 2.

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 29.07.2004 г. № 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 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 трудовой и производственной дисциплины, 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 на основании данных Федеральной службы государственной стати-

стики 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.

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

3.4. Минимальная заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в субъектах Российской Федерации.

Конкретный ее размер определяется в коллективных договорах Организаций.

3.5. 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.

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 соответствующей первичной организации Профсоюза.

3.7. По результатам аттестации рабочих мест устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (окладам, должностным окладам)

работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

3.8. При температуре воздуха на рабочих местах производственных помещений выше или ниже допустимых норм, время пребывания на рабочих местах непрерывно или суммарно должно быть сокращено в зависимости от категории работников, перечисленных в СанПиНе 2.2.4.548-96, утвержденном Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 г. № 21 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

3.9. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, 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 организации Профсоюза, 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.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере не менее 50 % тарифной ставки (оклада) работника с учетом отработанного времени.

3.11. 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.

3.12. Работа в праздничные и выходные 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 Орга-

низации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

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

3.14. Оплата труда 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.

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;

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

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

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 отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней или предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

4.9. 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 Организации.

4.10. Работникам, имеющим 12-часовую рабочую смену, постоянно работающим на открытой площадке, на тяжёлых физических работах, предоставляются специальные перерывы для отдыха и

обогрева в холодное время года, которые включаются в рабочее время.

Порядок и продолжительность предоставленных дополнительных перерывов в работе определяются в коллективном договоре 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 организации Профсоюза 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 двух 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 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 или локальным нормативным актом Организации. Указанное пособие выплачивается лицам, увольняемым до приобретения права на получение трудовой пенсии по старости.

5.5. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов работников Организации, филиала, иного структурного подразделения 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 организации Профсоюза 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 соглашением Работника с Работодателем или в коллективном договоре Организации.

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, имеющим детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства в возрасте до 18 лет;
- Работникам, являющимся единственными кормильцами в семье.

5.10. Трудоустраивать:

- выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, в том числе выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального

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 третьей степени) 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 их финансово-экономического положения.

Работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей», имеющим почетные звания «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Почетный работник транспорта Российской Федерации», «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 мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

7.4. При возвращении уволенных в запас военнослужащих срочной службы в Организацию оказывать им единовременную помощь. Конкретный размер, порядок и условия оказания единовременной помощи устанавливаются в коллективных договорах Организаций, исходя из их 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 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.).

7.7. Предусматривать организацию отдыха и оздоровления детей Работников в дни школьных каникул.

Долю оплаты родителями путевок в детские оздоровительные лагеря определять коллективным договором или локальным нормативным актом Организации по согласованию с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза.

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 предусматривается для Работников, работающих во вредных и (или) тяжелых условиях труда.

7.10. Производить оплату медицинских услуг за прохождения Работником предварительных и периодических медицинских осмотров в медицинских учреждениях (поликлиниках) за счет средств Работодателя.

7.11. Предусматривать в коллективных договорах Организаций оказание содействия Советам ветеранов в их деятельности и ежемесячную доплату руководителям ветеранских организаций.

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

7.13. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка Работнику – одному из родителей в размере не менее минимальной заработной платы, установленной в данном субъекте Российской Федерации.

7.14. Определять в коллективных договорах 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 материальной помощи.

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, соглашений по охране труда, разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2. Создавать на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда, по внедрению безопасной техники и технологий по согласованию с выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза.

8.4. Проводить периодическую (не реже одного раза в 5 лет) аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.5. Проводить внеплановую (внеочередную) аттестацию рабочих мест при изменении технологии ведения работ, применении новой техники, оборудования, изменении условий труда и организации новых рабочих мест, а также при улучшении условий труда и приведении рабочих мест к нормам охраны 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) без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования), обучение по охране труда, аттестацию рабочих мест по условиям труда, на лечебно-профилактическое питание;

– определению и утверждению перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»;

– 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, принятому с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза);

– 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 здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 г. № 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».

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 над-

зора 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 по гарантиям и компенсациям Работникам, занятым на работах с особыми условиями 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 совместной комиссии по охране труда.

8.12. Извещать соответствующие первичные организации Профсоюза и выборные органы Профсоюза о каждом несчастном случае, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.13. Осуществлять, совместно с первичной организацией Профсоюза, действующей в Организации, рациональное использование средств Фонда социального страхования России, 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.

8.14. 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 24.07.1998 г. № 125-ФЗ. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.15. Предусматривать в коллективных договорах 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 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.16. Предусматривать в коллективных договорах Организаций дополнительную выплату семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине Организации, единовременного пособия сверх суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной Федеральным законом Российской Федерации от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.17. 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 Организаций.

8.18. 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.

8.19. Содействовать работе совместного комитета (комиссии) по охране труда, технической инспекции труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, создавать необходимые условия для их деятельности. Увольнение уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с учётом мнения первичной организации Профсоюза, действующей в Организации.

8.20. Для повышения заинтересованности Работников в улучшении результатов работы, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений проводить, совместно с первичной организацией Профсоюза, смотры-конкурсы на лучшее структурное подразделение по охране труда, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

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

8.22. При несоответствии питьевой воды гигиеническим нормам обеспечивать работников бутилированной питьевой водой за счет средств Работодателя.

8.23. Разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения первичной организации Профсоюза, действующей в Организации.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права выборных, штатных работников и организаций 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 пунктом 3 статьи 16 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» об избрании их представителей на общих собраниях акционеров 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 организации Профсоюза при принятии решения, затрагивающего 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, время на выполнение ими общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы в порядке, определенном коллективными договорами Организаций.

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

– соблюдение прав Профсоюза, создание необходимых условий для нормальной деятельности организаций Профсоюза в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– предоставление соответствующим выборным органам организаций Профсоюза 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 с письменного согласия 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 организации Профсоюза на проведение культурно-массовой и иной работы, на уставную деятельность Профсоюза по защите трудовых, социально-экономических интересов железнодорожников и членов их семей в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда членов Профсоюза Организации;

– дополнительное вознаграждение не освобожденных председателей организаций Профсоюза за основные результаты работы Организации на условиях и в порядке, установленном в коллективном договоре соответствующей Организации;

– предоставление выборным и штатным работникам организаций Профсоюза соответствующих Организаций всех прав, льгот и гарантий, действующих в Организациях, в т.ч. поощрения при уходе на пенсию, к юбилейным и праздничным датам, медицинского обслуживания и другим за счет средств Организации в порядке, определенном коллективными договорами Организаций.

9.6. Поощрять за счёт средств Организации освобожденного председателя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза в порядке и размерах, установленных коллек-

тивным договором 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.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10.1. Содействовать Работодателям в реализации настоящего Соглашения, стабилизации 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 его 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 и техники безопасности 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, технике безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья 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. Постоянно 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 в условиях спада объемов работ.

10.14. Публиковать в газете «Сигнал», в журналах «Информационный вестник» и «Промышленный транспорт XXI век» 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 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 задач 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 организации Профсоюза 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 подведении итогов выполнения Соглашения за год вносить, при необходимости, изменения и дополнения в его содержание по соглашению сторон.

12.4. Работодатели и организации Профсоюза по итогам года представляют информацию о ходе выполнения Соглашения и коллективных договоров Организаций в Отраслевую комиссию и Центральный комитет 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.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящее Соглашение заключено в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, и действует с 1 января 2013 года по 31 декабря 2015 года включительно.

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 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.

13.6. Внесенные в Соглашение изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников и Работодателей.

Соглашение прошло
уведомительную регистрацию в
Федеральной службе по труду и занятости.
Регистрационный № 213/13-15
от 11.12.2012 г.

к Отраслевому соглашению по
межотраслевому промышленному
железнодорожному транспорту на
2013–2015 годы

**Список
членов Ассоциации «Промжелдортранс»**

1. ГУП «Аргунское ППЖТ»
2. ОАО «Артемовское ППЖТ»
3. ОАО ПЖТ «Владимир»
4. ОАО «Владпромжелдортранс»
5. ОАО «Волговятмашэлектроснабсбыт» ХК Логопром, г. Нижний Новгород
6. ОАО «Волгоградпромжелдортранс»
7. ЗАО «Воронежский ППЖТ»
8. ОАО «Воскресенское ППЖТ»
9. ОАО «В-Сибпромтранс», г. Красноярск
10. ЗАО «Горнозаводсктранспорт»
11. ОАО «Губахатранспорт»
12. ОАО «Железногорское ПЖТ»
13. ОАО «Жуковское ППЖТ»
14. ЗАО «Заволжское ППЖТ»
15. ООО «Ижпромтранс»
16. ОАО «Кировпромжелдортранс»
17. ОАО «Климовский АТК»
18. ОАО «Клинское ППЖТ»
19. ОАО «Краснодарпромжелдортранс»
20. ОАО «Краснокамскпромжелдортранс»
21. ЗАО «Лыткаринское ППЖТ»
22. ООО «Магистраль», г. Подпорожье
23. ОАО «МИР СК ПЖТ»
24. ОАО «Ново-Рязанское ППЖТ»

25. ЗАО «Ногинское ППЖТ»
26. ОАО «ОЖДХ», г. Чебоксары
27. ООО «Орловское ППЖТ»
28. ОАО «Очаково-Промжелдортранс»
29. ОАО «Подольское ППЖТ»
30. ОАО «Промжелдортранс», г. Калининград
31. ЗАО «Предприятие «Промжелдортранс», г. Курск
32. МГОО «Промжелдортранс», г. Москва
33. ЗАО «Промжелдортранс», г. Нефтекамск
34. ООО «Путь-Сервис-Д», г. Москва
35. ОАО «Северо-Западный Промжелдортранс», г. Санкт-Петербург
36. ЗАО «Северо-Западный Промтранс», г. Санкт-Петербург
37. ОАО «Сибпромжелдортранс», г. Новосибирск
38. ОАО «Ступинский промжелдортранс»
39. ООО «СЦ Промжелдортранс», г. Москва
40. ОАО «Технопарк Лобня»
41. ОАО «Транспорт», г. Соликамск
42. ЗАО «Транспортная компания «Лукойл-Транс», г. Москва
43. ЗАО «Тучковское ППЖТ»
44. ОАО «Уралпромжелдортранс», г. Екатеринбург
45. ОАО «Уссурийское ППЖТ»
46. ОАО «Хабаровское ППЖТ»
47. Чеховское ОАО «Промжелдортранс»

Приложение 2

к Отраслевому соглашению по
межотраслевому промышленному
железнодорожному транспорту на
2013–2015 годы

Состав Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

От Ассоциации «Промжелдортранс»:

1. Кукушкин А.И. – Президент Ассоциации «Промжелдортранс»
(сопредседатель комиссии)
2. Кузнецов А.Г. – вице-президент Ассоциации «Промжелдортранс» (заместитель сопредседателя комиссии)
3. Лапунов Г.С. – первый вице-президент Ассоциации «Промжелдортранс», генеральный директор ОАО «В-Сибпромтранс»
4. Тороп В.Н. – вице-президент Ассоциации «Промжелдортранс», генеральный директор ЗАО «Ногинское ППЖТ»
5. Козлов А.Б. – вице-президент Ассоциации «Промжелдортранс», генеральный директор ОАО «Урал-промжелдортранс»
6. Вахов В.Т. – генеральный директор ОАО «Губахатранспорт»
7. Щегрова Л.А. – руководитель нормативно-правовой службы Дирекции Ассоциации «Промжелдортранс»

От Профсоюза:

8. Никифоров Н.А. – Председатель РОСПРОФЖЕЛ
(сопредседатель комиссии)
9. Железнов С.П. – заместитель Председателя РОСПРОФЖЕЛ
(заместитель сопредседателя комиссии)

10. Арабханова И.М. – председатель МОО ППО работников МГАО «Промжелдортранс»
11. Боровков Ю.М. – эксперт Департамента социального партнерства, труда и заработной платы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
12. Купреев Я.В. – руководитель Правового департамента Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ – главный правовой инспектор труда РОСПРОФЖЕЛ
13. Лощагин А.А. – руководитель Департамента социального партнерства, труда и заработной платы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
14. Меламед Ю.И. – руководитель технической инспекции труда – главный технический инспектор труда РОСПРОФЖЕЛ
15. Налётов А.А. – руководитель Департамента социального развития Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
16. Хабаров В.В. – председатель Объединенного комитета ППО РОСПРОФЖЕЛ ОАО-Сибпромтранс» (г. Красноярск)

Представители в состав Комиссии утверждены:

– от Ассоциации «Промжелдортранс» – протоколом годового общего собрания членов Ассоциации «Промжелдортранс» от 22 марта 2012 г. № 01.

– от Профсоюза – постановлением Президиума ЦК РОСПРОФЖЕЛ от 08 августа 2012 г. № 10.92.

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

Ассоциация «Промжелдортранс»

Почтовый адрес: 109384, г. Москва, ул. Летняя, д.7, стр.1.

Контактный телефон: (495) 660-54-33, (495) 350-57-28.

Адрес электронной почты: asspgt@mgoao.ru

Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

Почтовый адрес: 109029, г. Москва, ул. Новорогожская, д. 29.

Контактный телефон: (499) 262-58-73.

Адрес электронной почты: gosprofzhel@rpzt.ru