

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ПРИГОРОДНАЯ ПАССАЖИРСКАЯ КОМПАНИЯ
«ЧЕРНОЗЕМЬЕ»
НА 2023 - 2025 ГОДЫ**

Раздел 1. Основные понятия

Коллективный договор АО «ППК «Черноземье» на 2023 - 2025 годы – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в акционерном обществе «Пригородная пассажирская компания «Черноземье» между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.

В настоящем Договоре используются следующие понятия:

- Работники – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с АО «ППК «Черноземье»;

- Работодатель, Компания – АО «ППК «Черноземье»;

- представитель Работников, Профсоюз – первичная профсоюзная организация АО «ППК «Черноземье» Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), объединяющая в своих рядах более половины работников АО «ППК «Черноземье»;

- представитель Работодателя – генеральный директор, а также лица, уполномоченные им в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- неработающие пенсионеры АО «ППК «Черноземье» (неработающие пенсионеры) – лица, уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждением здоровья) из Компании;

- лица, приравненные к неработающим пенсионерам АО «ППК «Черноземье» (лица, приравненные к неработающим пенсионерам) – лица, соответствующие условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, состоявшие по состоянию на 31 декабря 2018 года в трудовых отношениях с АО «ППК «Черноземье» и уволенные после 31 декабря 2018 года по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или штата работников.

Льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются неработающим пенсионерам и лицам, приравненным к неработающим пенсионерам, не состоящим на дату получения указанных льгот и компенсаций в трудовых отношениях с Компанией и организациями, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта;

- 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.

Дети Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве - дети, до достижения возраста 18 лет (при получении ими образования очно в высших и средних специальных учебных заведениях

железнодорожного транспорта до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет), дети, родившиеся после смерти такого Работника.

Раздел 2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;
- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
- обеспечения роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей, неработающих пенсионеров и лиц, приравненных к неработающим пенсионерам;
- создания благоприятного климата в трудовых коллективах.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов Работников Профсоюз и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

2.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.4. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета АО «ППК «Черноземье».

2.5. Работодатель осуществляет деятельность по повышению эффективности оказываемой социальной поддержки Работникам и членам их семей путем совершенствования механизма предоставления социальных льгот и компенсаций.

2.6. Работодатель разделяет (поддерживает) общенациональные ценности, закрепленные Конституцией Российской Федерации, и особое внимание уделяет следующим направлениям:

поддержка семьи и детства,
повышение благосостояния Работников, неработающих пенсионеров и лиц,
приравненных к неработающим пенсионерам,
социальная защита Работников и неработающих пенсионеров,
поддержка здорового образа жизни,
охрана окружающей среды,
поддержка волонтерской деятельности,
противодействие коррупции.

В целях определения порядка и условий реализации указанных направлений Компанией могут быть изданы соответствующие локальные нормативные акты.

2.7. Настоящий Договор доводится до Работников под подпись.

Раздел 3. Социальная ответственность Компании

3.1. Работодатель обязуется:

- оказывать Работникам, пострадавшим при исполнении служебных обязанностей от террористического акта, адресную помощь, обеспечивать восстановительное и реабилитационное лечение, а также санаторно-курортное оздоровление;
- поддерживать надлежащий уровень пожарной безопасности на объектах Компании;
- обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Компании, проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни,
- содействовать прохождению Работниками вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, распоряжениями и указаниями Главного санитарного врача Российской Федерации и главного санитарного врача соответствующего субъекта Российской Федерации;
- поддерживать волонтерское движение и проведение корпоративных волонтерских акций, предоставлять, корпоративным волонтерам в связи с выполнением ими волонтерских функций, меры социальной поддержки, с учетом финансово-экономического положения, в Порядке, установленном в Компании, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза;
- оказывать содействие советам молодежи, действующим в Компании.

Раздел 4. Обязательства в сфере трудовых отношений и развития кадрового потенциала

4.1. Проводить на базе образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования, учебных центров профессиональных квалификаций – структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД» профессиональную подготовку и профессиональное развитие Работников в целях удовлетворения потребностей Компании в квалифицированных Работниках.

Порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов Компании определяется Положением о дополнительном профессиональном и бизнес-образовании руководителей и специалистов АО «ППК «Черноземье».

Профессиональное обучение (подготовка, переподготовка, обучение второй профессии, а также повышение квалификации рабочих и соответствующих должностей служащих) осуществляются в соответствии с Положением об организации профессионального обучения в АО «ППК «Черноземье».

4.2. Реализовывать курсовое, индивидуальное и другие формы профессионального обучения в целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

4.3. Проводить техническую учебу в соответствии с локальными нормативными актами Компании, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза, в рабочее время с выплатой обучаемым Работникам заработной платы в размере, установленном в трудовом договоре. Когда проведение технической учебы в рабочее время невозможно, она проводится с согласия Работника в нерабочее время с личным присутствием Работника и/или в форме дистанционных технических занятий с оплатой по часовой тарифной ставке (доле оклада за 1 час работы), установленной в трудовом договоре, за каждый час обучения.

4.4. Создавать условия для самообразования Работников с целью развития их профессиональных компетенций.

4.5. Создавать условия для развития научно-технического и творческого потенциала, профессиональной ориентации и адаптации Работников, стимулировать рационализаторскую и изобретательскую деятельность, наставничество и участие в проектах бережливого производства и менеджмента качества.

4.6. Трудоустраивать уволенных из Компании в связи с призывом на срочную военную службу и обратившихся по вопросу трудоустройства в Компанию после увольнения с военной службы по призыву (за исключением уволенных с военной службы по истечении срока контракта) не позднее, чем в трехмесячный срок с даты увольнения с военной службы по призыву.

4.7. Содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам.

4.8. Проводить внутрипроизводственные соревнования, конкурсы лучших по профессии, смотры-конкурсы на лучшее структурное подразделение, и

поощрять победителей в соответствии с локальными нормативными актами Компании.

4.9. Проводить мероприятия, посвященные Дню железнодорожника, торжественные вечера.

4.10. Разрабатывать и утверждать, при необходимости, Программу содействия занятости Работников по согласованию с выборным органом Профсоюза.

4.11. Не допускать при сокращении численности или штата, прекращении деятельности структурного подразделения Работодателя увольнения двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности структурного подразделения, расположенного в другой местности.

4.12. Регулировать, при необходимости, приведение численности Работников в соответствие с объемом выполняемых работ по причине совершенствования технологических процессов, структуры управления, пересмотра норм трудовых затрат, прежде всего, за счет следующих мероприятий:

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- переподготовка кадров, обучение востребованным вторым (смежным) профессиям и соответствующим должностям служащих;
- временная и сезонная занятость;
- применение в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;
- перевод Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с доплатой до уровня средней заработной платы, рассчитанной по прежнему месту работы, в течение первых трех месяцев работы на новом месте.

При проведении вышеуказанных мероприятий Работодатель проводит предварительные консультации с представителями Профсоюза или соответствующей первичной профсоюзной организацией.

Размер среднего заработка (средней заработной платы) определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

4.13. В условиях неблагоприятной макроэкономической ситуации, а также наступления чрезвычайных обстоятельств, связанных с пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, приведших к значительному снижению объемов перевозок грузов и пассажиров:

- применять режимы неполного рабочего времени по соглашению между Работником и Работодателем как альтернативу сокращению Работников и в целях сохранения рабочих мест;
- использовать режимы неполного рабочего времени в первую очередь в отношении Работников, не связанных с обеспечением движения поездов и

обеспечением непрерывных технологических процессов, а также Работников, численность которых зависит от объема работы;

-для снижения риска распространения коронавирусной инфекции COVID-19, переводить Работников на режим дистанционной работы в установленном порядке и при наличии такой возможности.

4.14. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия, выраженного в письменной форме в установленном порядке, на другую имеющуюся у Работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, в том числе в других структурных подразделениях Компании, расположенных в данной местности.

Под данной местностью в настоящем Договоре понимается местность в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором расположено рабочее место Работника.

4.15. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется Работникам, которым до наступления права на назначение страховой пенсии по старости осталось менее 2 лет, а также Работникам, соответствующим условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, при общей продолжительности работы в Компании свыше 5 лет.

Раздел 5. Обязательства в сфере организации и оплаты труда

5.1. Осуществлять оплату труда Работников согласно положению об оплате труда работников Компании, иным локальным нормативным актам по оплате труда, принятым Компанией в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

5.2. Повышать реальную заработную плату Работников по мере роста эффективности деятельности Компании в целях обеспечения конкурентоспособности заработной платы.

5.3. Не реже двух раз в год индексировать заработную плату Работников в связи с прогнозируемым Министерством экономического развития Российской Федерации ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере, не менее чем в ОАО «РЖД»:

- первую индексацию проводить не позднее 1 марта в размере не ниже прогноза индекса потребительских цен на товары и услуги на I квартал текущего года;

- размер следующей индексации устанавливать локальным нормативным актом Компании, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза, не позднее 1 сентября текущего года, исходя из прогнозируемого индекса потребительских цен на товары и услуги на конец года с учетом проведенной в текущем году индексации.

В случае отклонения размера проведенной индексации заработной платы Работников от фактического индекса потребительских цен на товары и услуги на конец года по данным Федеральной службы государственной статистики, Стороны рассматривают возможность доиндексации заработной платы на величину отклонения.

5.4. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Выплату заработной платы за первую половину месяца производить за фактически отработанное время с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, расчет которых не зависит от показателей Компании, 30 числа месяца, за который она начислена (за февраль - 28 февраля), за вторую половину месяца – 15 числа месяца, следующего за отчетным. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

5.5. Выплачивать заработную плату Работнику путем перечисления средств на банковскую карту, реквизиты которой указаны в заявлении Работника.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

5.6. Извещать при выплате заработной платы каждого Работника расчетным листком (в письменной форме или, при согласии Работника, в электронной форме) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

5.7. Регулировать режим рабочего времени и времени отдыха Работников, работа которых непосредственно связана с движением поездов, в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утвержденными приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 11 октября 2021 года № 339, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Компании. Для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил (режимов рабочего времени), установленных правилами внутреннего трудового распорядка, - определять трудовым договором.

5.8. Не допускать выполнение работы за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год.

5.9. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими детей дошкольного и школьного возраста, Работниками, которые обучаются без отрыва от производства, Работниками, преимущественное право на предоставление отпуска которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.10. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет, Работниками, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.11. Предоставлять Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, являющимся инвалидами, - 30 календарных дней, Работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день.

5.12. В уточнение гарантий, предоставляемых донорам крови и ее компонентов в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации, Работникам с суммированным учетом рабочего времени и (или) при сменной работе после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительное время отдыха в размере полной смены по их графику работы, оплачиваемое по среднему заработку. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5.13. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем профессий и должностей, утвержденным Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

5.14. Предоставлять, при наличии производственных возможностей, по письменному заявлению, поданному в письменной форме в установленном порядке, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в календарном году в удобное для него время:

- Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику – волонтеру.
- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
- Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным

родственником, являющимся инвалидом I группы.

Такой отпуск по письменному заявлению Работников указанных категорий, поданным в письменной форме в установленном порядке, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.15. Производить введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания, численности и др.) с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателя, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

Введение (пересмотр) норм времени в структурных подразделениях Компании при отличии в них уровня техники, технологии, организации труда от нормативов, производить в зависимости от местных условий с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Извещать Работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.16. Возмещать Работникам суточные при нахождении в служебных командировках по нормам, установленным локальными нормативными актами Компании, принимаемыми в части установления или изменения размера суточных с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

5.17. Направлять Работника в служебные командировки продолжительностью более 40 календарных дней подряд только с его личного письменного согласия, выраженного в письменной форме в установленном порядке.

Перерыв между служебной командировкой продолжительностью более 40 календарных дней подряд и следующей служебной командировкой должен составлять не менее 10 календарных дней. Этот период может быть сокращен только с личного согласия Работника, выраженного в письменной или электронной форме в установленном порядке.

5.18. 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 локальными нормативными актами Компании, регулирующими применение данного режима.

5.19. 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 Компании, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

Раздел 6. Обязательства в сфере улучшения условий и охраны труда, и связанные с особенностями производственно-технологического процесса

6.1. Направлять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в целом по Компании не менее 0,4 процента от собственных затрат Компании по основным видам деятельности.

6.2. Устанавливать локальными нормативными актами Компании, принятыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств и других средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников на рабочих местах от вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. Производить стирку (химчистку) спецодежды.

6.3. Создавать комиссии по приемке и оценке качества поставляемой спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивать обучение Работников - членов таких комиссий в соответствии с Порядком, установленным в Компании.

При наличии обоснованных жалоб Работников организовывать проверки качества средств индивидуальной защиты.

6.4. Выдавать, при необходимости, для обеспечения своевременной стирки, химчистки и ремонта спецодежды отдельным категориям Работников два комплекта спецодежды (на два срока носки) по решению руководителя организации, принятому с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

6.5. Производить ремонт или замену на исправные средств индивидуальной защиты в случае их пропажи в установленных местах хранения или приведения в негодное состояние до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от Работника.

6.6. За счет собственных средств Компании организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, в соответствии с порядком, принятым в Компании с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

6.7. Выполнять программы по улучшению условий и охраны труда и внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма Работников:

- в целях контроля за условиями и охраной труда, сохранением жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлением их

профессионального долголетия;

- обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (вакцинопрофилактика, диспансеризация и др.);

- разрабатывать с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза и соответствующей первичной профсоюзной организации программы улучшения условий и охраны труда в Компании;

- проводить в Компании специальную оценку условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе соответствующие мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;

- обеспечивать проведение обучения Работников по охране труда в установленном порядке.

6.8. Предоставлять первичной профсоюзной организации сведения о выполнении мероприятий и соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Обеспечивать Работников на рабочих местах питьевой водой, в соответствии с требованиями санитарных норм, при необходимости, обеспечивать приобретение бутилированной питьевой воды, кулеров, фильтров.

6.10. В целях обеспечения безопасности движения и безопасности труда Работников обеспечивать при изменении технологических процессов своевременное внесение соответствующих изменений в инструкции по безопасности движения и по охране труда.

6.11. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Компании или профессионального заболевания выплачивать ему единовременную компенсацию морального вреда в размере в зависимости от группы инвалидности не менее:

1 группа – девяти среднемесячных заработков Работника, но не менее 342 тысяч рублей,

2 группа – шести среднемесячных заработков Работника, но не менее 228 тысяч рублей,

3 группа – трех среднемесячных заработков Работника, но не менее 114 тысяч рублей, за исключением несчастных случаев с Работниками, находившимися в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и

Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

6.12. Выплачивать в равных долях лицам, которые на момент гибели Работника имеют право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» единовременную компенсацию морального вреда в размере не менее двадцати четырех среднемесячных заработков погибшего, но не менее 912 тысяч рублей.

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы от 24 декабря 2007 года № 922, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

6.13. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 10000 рублей каждому ребенку погибшего Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве до достижения им возраста 18 лет (при получении им впервые образования в высших и средних учебных заведениях очно на весь период обучения до достижения возраста 24 лет).

6.14. Обеспечивать совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах, где это целесообразно и технологически реализуемо.

Порядок и условия проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз определяются правилами внутреннего трудового распорядка, в которых указывается время и место проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз, с распределением по категориям персонала. Данная норма является рекомендательной, а участие Работников в указанных мероприятиях - добровольным.

Раздел 7. Обязательства в сфере социальной защиты Работников и членов их семей

7.1. Предоставлять Работникам, находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, детям Работников, погибших в результате несчастного случая

на производстве, до достижения ими возраста 18 лет (детям до 24-х лет, обучающимся по очной форме обучения) право бесплатного проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения – во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно в пределах РФ с правом не более двух остановок в пути следования или право проезда в купейном вагоне в туристических поездах в порядке, установленном Компанией.

Работники, имеющие право бесплатного проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования вправе осуществить поездку:

- авиатранспортом, при этом компенсация стоимости билетов на самолет осуществляется из расчета стоимости проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно в пределах РФ.

«Единый билет» для поездки в Крым подлежит оплате в части оплаты билета на поезд в размере не выше стоимости купейного вагона поезда дальнего следования, в части оплаты билета для проезда на автобусе в соответствии с фактическими затратами.

7.2. Работникам, находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем двум), детям Работников, погибших или получивших 1 группу инвалидности в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет, предоставляется право бесплатного проезда от места жительства до места работы (учебы) в поездах пригородного сообщения на суммарное расстояние двух направлений до 200 км в пределах полигона обслуживания Компании или в пределах одного субъекта Российской Федерации без ограничения расстояния.

Порядок предоставления права бесплатного проезда на железнодорожном транспорте общего пользования, предусмотренного настоящим Договором, определяется Положением, утверждённым работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Работники могут, подав письменное заявление, отказаться от права бесплатного проезда по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся очно в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта. Взамен его ребенку старше 18 лет предоставляется бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год до достижения им возраста 24 лет.

7.4. Конкретный порядок, условия и периодичность предоставления права бесплатного проезда по личным надобностям на железнодорожном транспорте общего пользования, а также компенсации стоимости проезда, определяются Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.5. Оказывать материальную помощь не более одного раза в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, Работникам не воспользовавшимся правом бесплатного проезда по личным надобностям, в

порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в пределах бюджетных средств.

7.6. Обеспечивать выдачу за счет средств Работодателя форменной одежды по установленным нормативам Работникам, непосредственно участвующим в обслуживании пассажиров, для которых ее ношение при исполнении служебных обязанностей обязательно, согласно утвержденному перечню с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.7. Предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка (детей), регистрации брака (в том числе брака детей) отпуск до пяти календарных дней, один из которых предоставлять с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), а остальные – без сохранения заработной платы.

Оплачиваемый день отпуска может быть использован Работником не позднее одного месяца со дня рождения ребенка, регистрации брака.

7.8. Предоставлять Работникам на основании заявления, поданного в письменной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители), а также близких родственников (братьев, сестер, бабушек, дедушек, внуков) на срок до пяти календарных дней.

В случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители) до трех дней из пяти календарных дней, указанных в первом абзаце настоящего пункта, оплачиваются по тарифной ставке (окладу).

Оплачиваемые дни отпуска могут быть использованы Работником не позднее двух месяцев со дня смерти члена семьи.

7.9. Предоставлять Работникам – одному из родителей (опекунов) детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, один день отпуска без сохранения заработной платы в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий.

Предоставлять Работникам - женщинам, по их заявлению, один день отпуска в месяц без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

7.10. Выплачивать Работнику (одному из родителей) материальную помощь в размере: в 2023 году - 5 775 рублей, в 2024 году - 6 050 рублей, в 2025 году – 6 300 рублей:

- при рождении ребенка на каждого новорожденного сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- при усыновлении ребенка (в любом возрасте) на каждого ребенка сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации.

7.11. Производить доплату к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, для доведения общего размера выплаты до среднемесячного заработка Работника.

Размер среднемесячного заработка Работника определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24

декабря 2007 года № 922 для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

7.12. Выплачивать единовременное вознаграждение за преданность Компании Работникам, состоящим в трудовых отношениях с Компанией и имеющим стаж работы в Компании 10 лет – 0,5 должностного оклада.

7.13. Выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы в Компании следующим Работникам:

1) лицам, уволенным по собственному желанию впервые из Компании в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1, 2 и 3 группы;

2) лицам, уволенным по пункту 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания их полностью неспособными к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и установлением им 1 или 2 нерабочей группы инвалидности;

3) лицам, уволенным по пункту 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае отсутствия у Работодателя соответствующей работы.

Единовременное поощрение за добросовестный труд выплачивается в зависимости от стажа в следующем размере:

мужчинам	женщинам	
от 5 до 10 лет	от 5 до 10 лет	- 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

Работникам, награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «РЖД» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», или имеющим звание «Лауреат премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреат премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей»), размер указанного поощрения увеличивается на 50 процентов.

Лица, уволившись из Компании и получившие единовременное поощрение за добросовестный труд, при увольнении в дальнейшем из Компании не имеют права на его повторное получение.

Под стажем работы для целей настоящего подпункта понимается непрерывная продолжительность периода работы в Компании.

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество

рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

7.14. В целях социальной защиты предоставлять возможность для поиска нового места работы Работнику (по письменному заявлению), получившему уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

7.15. В целях сохранения уровня социальной защищенности и адаптации к новым условиям пенсионного обеспечения Работников, соответствующих условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, работникам, проработавшим в Компании 10 и более лет:

а) при их увольнении из Компании по собственному желанию, предоставлять социальные льготы и гарантии в соответствии с пунктами 8.2. – 8.3. настоящего Договора;

б) в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять социальные льготы и гарантии в соответствии с пунктами 8.2. – 8.7. настоящего Договора.

Стаж работы для реализации настоящего подпункта определяется в соответствии с пунктом 8.1. настоящего Договора.

Действие настоящего пункта распространяется на Работников, состоявших на 31 декабря 2018 года в трудовых отношениях с Компанией и уволенных после 31 декабря 2018 года.

7.16. Обеспечивать за счет средств Компании в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение страхование Работников, предусматривающее предоставление ритуально-похоронных услуг или страховую выплату в размере 24000 рублей семьям умерших Работников либо иным лицам, взявшим на себя обязанность организовать погребение, в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения Профсоюза, а также помощь в организации похорон (транспорт и др.).

7.17. Работников, уходящих на пенсию по возрасту и в связи с личными юбилейными датами (50 и 60 лет – для мужчин, 50 и 55 лет – для женщин) в

период трудовой деятельности, поощрять денежной премией в зависимости от трудового вклада Работника.

7.18. Предоставлять помещения Работникам с разрывным графиком работы (разрыв свыше 4 часов), находящимся вне места проживания, для отдыха в пунктах оборота.

7.19. Обеспечивать доставку Работников до (от) места работы в ночное время при длительных перерывах в графике движения общественного транспорта либо его отсутствия в отдельно взятом регионе на полигоне работы Компании. Перечень профессий, порядок и условия доставки Работников определяются локальным документом Компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

7.20. Осуществлять санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых Работников, членов их семей на объектах АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ» и иных объектах, в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.21. Обеспечивать организованный отдых и оздоровление детей Работников в порядке, установленном в Компании с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.22. Награждать Работников наградами Компании, представлять их к государственным и ведомственным наградам в соответствии с положениями о наградах (Работников, являющихся членами профсоюза – с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза).

7.23. Оказывать материальную помощь Работникам в случае смерти близких родственников (мужа, жены, родителей, детей), лечения в стационаре, других непредвиденных обстоятельствах по отдельному протоколу совместной комиссии в соответствии с Положением, утвержденном в Компании с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

Раздел 8. Обязательства в сфере социальной защиты неработающих пенсионеров

8.1. При предоставлении социальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором, учитывается общий стаж неработающего пенсионера в Компании и в организациях, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта:

- пункт 8.2, 8.3 не менее 20 лет.

Лицам, ушедшим на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждением здоровья, социальные гарантии в соответствии с пунктами 8.2 и 8.3 настоящего Договора предоставляются независимо от стажа работы.

8.2. Предоставлять неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) право бесплатного проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения - во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно с правом двух остановок в пути следования в

порядке, установленном Компанией.

8.3. Неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) предоставляется право бесплатного проезда по личным надобностям в поездах пригородного сообщения на суммарное расстояние двух направлений до 200 км в пределах полигона обслуживания Компании или в пределах одного субъекта Российской Федерации без ограничения расстояния.

8.4. Неработающие пенсионеры могут, подав письменное заявление, отказаться от права бесплатного проезда по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся на очной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта. Взамен бесплатного проезда по личным надобностям неработающего пенсионера его ребенку в возрасте от 18 лет и до 24 лет предоставляется бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год в порядке, установленном Компанией.

8.5. Порядок и периодичность предоставления права бесплатного проезда по личным надобностям на железнодорожном транспорте общего пользования, предусмотренного настоящим Договором, определяются Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

8.6. Обеспечивать за счет средств Компании в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение неработающих пенсионеров, предусматривающее предоставление ритуально-похоронных услуг или страховую выплату семьям умерших неработающих пенсионеров либо иным лицам, взявшим на себя обязанность организовать погребение, в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в размере 10000 рублей, а также помощь в организации похорон (транспорт и др.). К заявлению, поданному не позднее 3-х месяцев с момента оказания данных услуг, прикладываются следующие документы: копия свидетельства о смерти неработающего пенсионера, паспорт и реквизиты счета лица, взявшего на себя данные расходы, документы, подтверждающие расходы на ритуальные услуги (кассовые чеки, квитанции, договора на оплату).

8.7. Осуществлять санаторно-курортное оздоровление неработающих пенсионеров в порядке, установленном Компанией.

Раздел 9. Обязательства в сфере социального партнерства

9.1. Создавать в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации условия для деятельности профсоюза.

9.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованные помещения, средства связи, электронную и множительную технику в порядке, установленном в Компании.

9.3. Осуществлять по письменному заявлению Работников - членов

профсоюза удержание членских взносов и перечисление их в безналичном порядке соответствующей первичной профсоюзной организации одновременно с выплатой Работникам заработной платы.

9.4. Учитывать мотивированное мнение выборного органа Профсоюза при рассмотрении вопроса о привлечении на работу в Компанию иностранной рабочей силы.

9.5. Обеспечивать за счет средств Компании и средств Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку знаний по охране труда вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, а также членов совместного комитета (комиссии) по охране труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

9.6. Отчислять Профсоюзу средства в размере 0,5 процента от фонда заработной платы Работников Компании для проведения мер по социальной защите Работников и членов их семей, культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Указанные средства используются по сметам, утвержденным Профсоюзом и согласованным с Работодателем.

9.7. Отчислять Профсоюзу средства на оплату труда председателей первичных профсоюзных организаций с численностью Работников, являющихся членами профсоюза, свыше 500 человек, в размерах, предусмотренных в Типовом положении об оплате труда и социальных выплатах в РОСПРОФЖЕЛ, на основании соглашений Сторон, заключаемых в Компании, ее филиалах и структурных подразделениях.

9.8. Предоставлять выборным органам Профсоюза и соответствующих первичных профсоюзных организаций необходимую информацию для контроля за выполнением настоящего Договора, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

9.9. Направлять, с учетом производственных условий, для участия в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, заседаний комитетов и президиумов организаций профсоюза, на краткосрочную профсоюзную учебу членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, общественных инспекторов по безопасности движения поездов, не освобожденных от основной работы, сохранять за ними на это время среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные).

Размер среднего заработка (средней заработной платы) определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски.

9.10. Обеспечивать представителям профсоюза доступ к рабочим местам членов профсоюза в Компании для выполнения этими представителями уставных задач профсоюза в порядке, установленном в Компании с учетом

мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

9.11. Предоставлять с учетом производственных условий членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы в порядке, установленном локальным нормативным актом филиала, другого структурного подразделения или представительства Компании, принятым с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

9.12. Оказывать содействие работе технической и правовой инспекций труда профсоюза, совместных комитетов (комиссий) по охране труда, 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 статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.13. Принимать меры по улучшению условий и охраны труда, обеспечению безопасности движения поездов, по устранению нарушений, выявленных техническими инспекторами труда Профсоюза.

9.14. Включать в состав комиссий по расследованию групповых несчастных случаев и случаев со смертельным исходом главных технических инспекторов труда профсоюза.

9.15. В целях повышения эффективности работы по предупреждению производственного травматизма устанавливать для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза и представителей Профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда гарантии их деятельности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда первичной профсоюзной организации ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ, локальными нормативными актами Компании, принятыми с учётом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

9.16. Поощрять за счет средств Компании выборных работников первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач, в том числе за призовые места, занятые коллективами в производственном соревновании в порядке, установленном в Компании с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

9.17. Выплачивать руководителям первичных профсоюзных организаций при увольнении впервые на пенсию единовременное поощрение за добросовестный труд за счет средств Компании в размере, установленном пунктом 7.13 настоящего Договора.

9.18. Производить по письменному заявлению Работников - членов кредитных потребительских кооперативов, созданных с участием профсоюза, ежемесячно удержание из их заработной платы и перечисление в соответствующие кооперативы установленных платежей.

9.19. Возмещать расходы Профсоюза на предоставление выборным и

штатным работникам профсоюза проезда, предусмотренного пунктами 7.1 -7.3 настоящего Договора.

Возмещать расходы Профсоюза на предоставление выборным и штатным работникам профсоюза проезда железнодорожным транспортом общего пользования с целью реализации условий настоящего Договора (служебного проезда) в соответствии с согласованным Сторонами списком.

9.20. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников - уполномоченных по охране труда, общественных инспекторов по безопасности движения по инициативе Работодателя только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей в соответствующем структурном подразделении Компании.

9.21. Предоставлять Работникам – общественным инспекторам по безопасности движения и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза льготы и гарантии в соответствии с локальными нормативными актами Компании, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

9.22. Предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием на выборные должности в органы профсоюза, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия Работника - другую равноценную работу (должность) в Компании.

9.23. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников – уполномоченных по охране труда, общественных инспекторов по безопасности движения по инициативе Работодателя только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Допускается расторжение трудовых договоров с Работниками, избранными в состав Профсоюзного комитета и не освобожденными от производственной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Работники, избранные в состав профсоюзных органов, и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета, а председатель Профсоюзного комитета - вышестоящего выборного органа РОСПРОФЖЕЛ.

Раздел 10. Обязательства Работников

10.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

10.2. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

10.3. Обеспечивать непрерывность перевозочного процесса, соблюдать требования безопасности движения поездов, охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя, выполнять предусмотренные системой корпоративного медицинского обслуживания профилактические и оздоровительные мероприятия.

10.4. Проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества при осуществлении производственной деятельности, непосредственно связанной с движением поездов и маневровой работой, согласно перечню профессий, утверждаемому в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

10.5. Соблюдать Кодекс деловой этики, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников.

10.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей либо бесперебойному движению поездов, в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

10.7. Соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

10.8. Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

10.9. Незамедлительно уведомлять руководителя структурного подразделения Работодателя или своего непосредственного руководителя о любых ситуациях, описанных в пункте 10.8 настоящего Договора, либо об угрозе возникновения подобных ситуаций.

10.10. Работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов Компании в области противодействия и предупреждения коррупции.

10.11. В отношении Работников, грубо нарушающих трудовую и производственную дисциплину, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных настоящим Договором либо локальными нормативными актами Компании сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени.

Порядок реализации соответствующей процедуры устанавливается локальными нормативными актами Компании, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

Раздел 11. Обязательства Профсоюза

11.1. Взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

11.2. Мобилизовывать трудовые коллективы на достижение стратегических целей Компании, выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления и организации производственного процесса, внедрение высокоэффективных технических и технологических решений, а также обеспечение безопасности движения и охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

11.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации защищать экономические и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам, (при необходимости), бесплатную юридическую помощь.

11.4. Не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.

11.5. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

11.6. Организовывать и обеспечивать эффективную работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда и общественных инспекторов по безопасности движения.

11.7. Участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах Работодателя, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

11.8. Вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

11.9. Оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

11.10. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования, связанные с обеспечением безопасности движения поездов, охраной труда, здоровья, и по специальной оценке условий труда.

11.11. Проводить среди Работников разъяснительную работу по вопросам выполнения обязанностей в области охраны труда.

11.12. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений Работодателя, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

11.13. Участвовать в установлении причин возникновения

профессиональных заболеваний, в расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

11.14. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации детского оздоровления и отдыха.

11.15. Участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.16. Отстаивать корпоративные интересы Работников и Работодателя на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

11.17. Давать рекомендации Работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

11.18. Участвовать по приглашению Компании в селекторных и производственных совещаниях, в весенних и осенних осмотрах производственного комплекса Компании.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

12.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора Компании и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников под роспись.

Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора. Разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора осуществляются Сторонами в форме совместно подготовленного отдельного документа, подписываемого сопредседателями Комиссии по подготовке Коллективного договора Компании и контролю за его выполнением.

12.3. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора Компании и контролю за его выполнением.

Итоги выполнения настоящего Договора за полугодие и год рассматриваются в Компании на совместных заседаниях администрации Компании и выборного органа Профсоюза, в структурных подразделениях Компании - на конференциях, собраниях, совместных заседаниях и доводятся до Работников.

Конкретный порядок и сроки подведения итогов выполнения настоящего

Договора, определяются утверждаемым Сторонами регламентом.

12.4. При рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Договора и принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, представителями Сторон является руководитель Компании и руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.5. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее, чем за 1 месяц до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

12.6. Настоящий Договор заключен в г. Воронеже 5 декабря 2022 года в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации, причем все экземпляры имеют одинаковую силу.

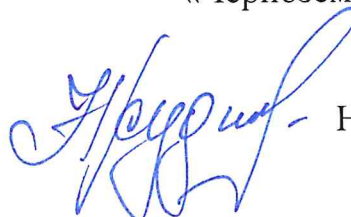
От Работодателя:

Генеральный директор
акционерного общества
«Пригородная пассажирская
компания «Черноземье»


В.И. Шульгин

От Работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
акционерного общества
«Пригородная пассажирская компания
«Черноземье»


Н.М. Кудинова