Председатель Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РСХГПРОФЖЕЛ)

\ ч)

.СМ^epjtto. аев

Ж<Ь

JV 0o$/... $/

« 9 » „о

7

/ £ i /

ж*/

Президент Союза Строителей Железных дорог

_____ Г.Н. Тал

« 5 » декабря

>лтреи телей ®леэн ых / Дорог^ ч-

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ТРАНСПОРТНОМУ СТРОИТЕЛЬСТВУ НА 2024 - 2026 ГОДЫ

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
i ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
j ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА
МОСКВД СОГЛАШЕНИЕ /J ч
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО J/ NS-jZ. _____ от OJ-/

г. Москва

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по транспортному строительству (далее - Соглашение) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями в организациях транспортного строительства, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне.

1.2. Настоящее Соглашение направлено на реализацию принципов социального партнерства и служит основой для заключения коллективных договоров в Организациях.

1.3. Стороны настоящего Соглашения:

Работники - физические лица. Состоящие в трудовых отношениях:

- с работодателями, которые являются членами Союза Строителей Железных Дорог (далее - ССЖД), кроме работодателей, в отношении которых в установленном Сторонами порядке принято решение о нераспространении на них действия Соглашения;

- с работодателями, которые не являются членами ССЖД, но уполномочили представителей Сторон Соглашения разработать и заключить его от их имени;

- с работодателями, которые в установленном Сторонами порядке присоединились к Соглашению после его заключения;

- с работодателями организаций транспортного строительства, в которых действуют организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей;

Работодатели, Организации - организации транспортного строительства, в отношении которых действует настоящее Соглашение, вступившие в трудовые отношения с работниками.

1.4. Представители Сторон Соглашения:

Представитель работников - Общественная организация - Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), именуемый в дальнейшем Профсоюз, уполномоченный на представительство Уставом Профсоюза.

Представитель работодателей - ССЖД или уполномоченные им в установленном порядке лица.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации между Работниками и Работодателями в лице их представителей (далее - Стороны) с целью обеспечения эффективной реализации законных трудовых прав Работников, создания социально-экономических условий для высокопроизводительного труда, повышения качества работы, роста социальной защищенности Работников.

2.2. Целями настоящего Соглашения являются:

- поддержание социальной стабильности, укрепление трудовой и производственной дисциплины в Организациях, достижение успешного развития производства, повышение эффективности финансово-экономической деятельности и

конкурентоспособности Организаций путем согласования интересов Работников и Работодателей;

- создание социально-экономических условий для высокопроизводительного труда, снижения непроизводительных расходов и повышения качества работы, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, роста социальной защищенности, создания условий для достойного труда Работников, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в Организациях;

- установление общих условий оплаты труда, режима труда и отдыха, предоставления гарантий, компенсаций и льгот, минимального пакета социально-трудовых гарантий и обеспечение их предоставления Работникам Организаций;

- развитие социального партнерства в отрасли транспортного строительства в целом и в Организациях.

2.3. Работодатели, Работники и их представители обязуются строить отношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации, а также вытекающими из смысла норм настоящего Соглашения, в том числе на принципах:

- равноправия;

- уважения и учета интересов сторон;

- заинтересованности и участия в договорных отношениях;

- соблюдения Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольности и полномочности принятия на себя обязательств Работодателями, Работниками и их представителями;

- реальности, экономической обоснованности и безусловной обязательности выполнения принимаемых на себя обязательств в сфере режима работы и оплаты труда, занятости, создания безопасных и здоровых условий труда, защиты трудовых прав Работников и предоставления им дополнительных социальных гарантий;

- обеспечения интересов сторон социального партнерства при формировании в установленном порядке регулируемых или договорных тарифов (цен) на производимую Организациями продукцию (выполняемые работы, услуги);

- контроля за выполнением настоящего Соглашения;

- ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Соглашения.

2.4. Действие Соглашения распространяется:

- на Работодателей;

- на Работодателей, которые в установленном Сторонами порядке присоединились к Соглашению после его заключения,

- на работников Организаций, на которые распространяется действие Соглашения;

- на выборных и штатных работников профсоюзных органов и организаций Профсоюза, действующих в Организациях, на которые распространяется действие Соглашения;

- на иных лиц, указанных в Соглашении.

2.5. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, заключения, внесения в Соглашение изменений, дополнений, устранения возникших разногласий, а также для контроля за его выполнением и для принятия решений о распространении (нераспространении) на организации действия Соглашения, Стороны на равноправной основе формируют Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в организациях транспортных строителей (далее - Отраслевая комиссия) из числа представителей Сторон, наделенных необходимыми полномочиями.

2.6. Отраслевая комиссия утверждает Регламент работы Отраслевой комиссии, в котором устанавливается конкретный Порядок (механизм) принятия решений о распространении на работодателей действия Соглашения.

2.7. Перечень Организаций, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, утверждается Отраслевой комиссией и обновляется по мере необходимости.

2.8. Соглашение не ограничивает права Работодателей в расширении гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых Работникам в коллективных договорах Организаций за счет средств Работодателей.

2.9. 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.

2.10. В случае отсутствия финансово-экономических возможностей выполнения отдельных социально-трудовых обязательств или гарантий, установленных настоящим Соглашением сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации, стороны социального партнерства Организации вправе направить в Отраслевую комиссию обоснованные предложения о временном приостановлении действий таких обязательств или гарантий, либо об ограничении сферы их действия (в том числе реализации их в меньшем размере) в отношении данной Организации.

Отраслевая комиссия обязана рассмотреть такое предложение и принять соответствующее решение. Решение Отраслевой комиссии оформляется протоколом, подписываемым полномочными представителями Сторон Отраслевой комиссии.

В случае принятия Отраслевой комиссией решения о временном приостановлении действия отдельных обязательств или гарантий в отношении Организации, данная Организация освобождается от их выполнения на период приостановления, однако обязана выполнить их в последующий период, но во всех случаях не позднее первого квартала года, следующего за годом завершения срока действия Соглашения.

В случае принятия Отраслевой комиссией решения об ограничении сферы действия (в том числе реализации в меньшем размере) отдельных конкретных обязательств или гарантий в отношении Организации, данная Организация освобождается от выполнения таких обязательств или гарантий на весь период действия ограничения. В этом случае обязанность по восполнению выполнения таких обязательств или гарантий в последующие периоды на Организацию не возлагается.

2.11. Коллективные договоры и трудовые договоры в Организациях, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением.

2.12. В случае реорганизации Организации права и обязанности Стороны работодателя по вопросам Соглашения переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

2.13. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально-правовое положение Работников, соответствующие пункты Соглашения действуют уже с учетом вновь принятых правовых норм.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Соглашения сохраняют свое действие, если это не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации и другим законам и правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

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

2.15. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Организаций; о ходе выполнения Соглашения; о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников организаций, руководствуясь при этом Федеральным законом от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам и задачам Организаций.

2.16. Затраты, связанные с обеспечением социальных гарантий, компенсаций и льгот, установленных данным Соглашением и включенных в коллективные договоры Организаций, осуществляются за счет средств Работодателя. Затраты относятся на себестоимость строительной и иной продукции, а также учитываются при формировании договорной цены на эту продукцию и сметах на строительство в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.17. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, договорились:

- участвовать в установленном порядке в разработке проектов и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права Работников;

- рассматривать положение дел с выплатой заработной платы в Организациях; при наличии нарушений - принимать решения о совместных действиях по их устранению;

- принимать участие во Всероссийских конкурсах на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов и стройиндустрии;

- каждое второе воскресенье августа отмечать профессиональный праздник «День строителя»;

- довести Соглашение до заинтересованных министерств, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организаций транспортного строительства, организаций Профсоюзов отрасли, опубликовать текст Соглашения в отраслевых и профсоюзных средствах массовой информации.

2.18. Стороны Соглашения намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно- договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения установленных настоящим Соглашением обязательств и договоренностей.

Социальное партнерство является основой стабильного развития общества путем достижения баланса интересов работников, работодателей и государства.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, минимальные размеры часовых (месячных) тарифных ставок устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами Организаций, принимаемыми с учетом государственных гарантий по оплате труда и мнения выборных органов первичных организаций Профсоюза.

3.2. Стороны пришли к соглашению при регулировании оплаты труда Работников учитывать уровень квалификации Работника, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, наличие вредных и опасных условий труда, работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями, разъездной, подвижной характер работы, применение вахтового метода.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. В целях обеспечения конкурентоспособности заработной платы Работников на рынке труда обеспечивать повышение реальной заработной платы Работников по мере роста эффективности деятельности Организации, её выплаты в полном объеме и в установленные сроки.

3.3.2. Обеспечивать повышение минимального размера заработной платы Работников до уровня не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации.

3.3.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- размера минимальной заработной платы, установленного в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте Организации.

3.3.4. Совершенствовать системы оплаты труда, включая регулирование размеров тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, выполнение работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, за работу в сверхурочное и ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в особых климатических условиях и других), разрабатывать системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

Конкретный размер доплат и надбавок компенсационного характера устанавливать в коллективных договорах.

3.3.5. В целях усиления материальной заинтересованности Работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы (продукции) применять стимулирующие (мотивационные) системы вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы, другие формы материального поощрения.

Конкретные размеры вознаграждения и условия их выплаты устанавливаются в коллективных договорах Организаций.

3.3.6. Обеспечивать не реже одного раза в год индексацию заработной платы Работников на уровне роста потребительских цен по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат).

3.3.7. Добиваться увеличения доли тарифной ставки (оклада) в структуре заработной платы до величины не менее 60 процентов.

3.3.8. Устанавливать всем категориям Работников доплаты за вредные и (или) опасные условия труда, но не ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации. Основанием для установления доплат являются результаты специальной оценки условий труда или ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда.

Конкретный перечень рабочих мест, профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда и размеры устанавливаемой доплаты вносятся в коллективный договор Организации.

3.3.9. При работе в условиях террористической опасности и иных угроз жизни и здоровью Работников Работодатель может устанавливать выплаты, размер и условия предоставления которых определяются локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

3.3.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации, и (или) трудовым договором, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) Работника за каждый час, отработанный в ночное время.

3.3.11. Выплачивать Работникам Организаций надбавки при направлении Работников для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, а также надбавки за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации в процентах к действующим тарифным ставкам (окладам).

Конкретные размеры надбавок определяются в коллективных договорах Организаций.

3.3.12. За время нахождения в пути Работникам, направленным в командировку или на работу по вахтовому методу, выплачивать суточные в размере не менее нормы суточных, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Указанным Работникам жилое помещение предоставлять за счет средств Организации.

3.3.13. В случаях, когда работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом Работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, выплачивать надбавку в размере до 20 процентов, но, во всех случаях, не менее 10 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

3.3.14. В строительных организациях за разъездной характер работы выплачивать Работникам надбавку в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов, и до 15 процентов - если время проезда составляет не менее двух часов, но, во всех случаях, не менее 10 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада.

3.3.15. При выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивать Работникам взамен суточных надбавку за вахтовый метод работы в размере не менее месячной тарифной ставки или не менее 50 процентов должностного оклада.

3.3.16. Работникам изыскательских и проектно-изыскательских организаций, выполняющим инженерные изыскания для строительства, при работе на объектах в полевых условиях выплачивать полевое довольствие: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 50 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, в других районах страны - 40 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада.

3.3.17. В случае невозможности предоставления жилого помещения Работникам при производстве монтажных, наладочных и строительных работ, а также работ, связанных с подвижным характером, в полевых условиях, при направлении на курсы повышения квалификации, кроме направления в места производства работ вахтовым способом, расходы по найму жилого помещения возмещать по фактическим расходам, но не ниже норм расходов по найму жилого помещения, установленных при командировках на территории Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.3.18. Оплачивать при суммированном учете рабочего времени и при вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгулы) за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте из расчета не менее тарифной ставки (оклада).

3.3.19. Применять районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате Работников в соответствии с законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Коэффициенты начислять на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитывать во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3.20. Оплачивать время простоя Работника по вине работодателя в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

После сообщения своему непосредственному руководителю либо иному представителю Работодателя о начале простоя Работник, по соответствующему приказу (распоряжению) Работодателем, может не находиться на рабочем месте. Об окончании простоя Работодатель письменно информирует Работника.

3.3.21. Уведомлять Работников в письменной форме об изменении обязательных условий трудового договора, заключенного сторонами, не позднее, чем за два месяца до их предполагаемого введения (размеров оплаты труда, размеров гарантий, льгот и компенсаций, режима работы, установлении или отмене режимов неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов, наименовании должностей и других), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

3.3.22. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и (или) трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом установленных надбавок и доплат, выплат компенсационного характера за фактически отработанное время (с учетом пропорционального удержания НДФЛ и по документам исполнительного производства («исполнительным листам»)).

3.3.23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с учетом денежной компенсации, предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки.

3.3.24. При выплате заработной платы извещать каждого Работника расчетным листком (в письменной форме или, при согласии Работника, в электронной форме) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.3.25. При заключении подрядных договоров с заказчиками включать в обязательства заказчика:

- компенсацию подрядчику потерь, связанных с несвоевременной оплатой выполненных работ (продукции, услуг), а также дополнительных затрат, связанных с

необходимостью соблюдения требований органов власти, Роспотребнадзора и других регулирующих органов и организаций в связи со сложной санитарно-эпидемиологической ситуацией на фоне распространения коронавирусной и других инфекций;

- необходимые средства на премирование работников организаций за досрочный и своевременный ввод объектов в эксплуатацию.

3.3.26. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке его представители, допустившие задержку выдачи заработной платы Работникам и другие нарушения условий оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3.3.27. В случае временного перевода Работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе Работодателя за работником сохраняется его постоянное рабочее место, размер и условия начисления и выплаты ему заработной платы.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При приведении численности Работников в соответствие с объемом выполняемых работ Работодатели обязуются обеспечивать следующие меры по поддержанию занятости:

4.1.1. Разрабатывать и утверждать программы по обеспечению занятости Работников по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

4.1.2. Уведомлять не менее чем за 3 месяца соответствующий выборный профсоюзный орган при ликвидации Организации, ее подразделений, изменении формы собственности, полном или частичном приостановлении производства (работы), влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов Работников.

4.1.3. Применять увольнение Работников по сокращению штата (численности) как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

4.1.4. Не допускать увольнения Работников предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до наступления права на трудовую пенсию по старости по действующему пенсионному законодательству Российской Федерации) в случае сокращения численности или штата Работников в Организации.

4.1.5. Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с сокращением численности или штата помимо основных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, оказывать материальную помощь. Гарантировать им после увольнения сохранение права пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации по прежнему месту работы на срок, оговоренный в коллективном договоре Организации, но не менее 6 месяцев.

4.1.6. Обеспечивать преимущественное трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых Работников, имеющих соответствующую квалификацию.

4.1.7. Содействовать высвобождаемым Работникам в трудоустройстве.

4.1.8. При наличии свободных рабочих мест в организации прием иностранных рабочих и специалистов производить в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.1.9. Обеспечивать обязательное трудоустройство следующих категорий увольняемых Работников при ликвидации Организации:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работников, имеющих детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- Работников, являющихся единственными кормильцами в семье.

4.1.10. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям, в том числе путем дополнительного профессионального образования в Организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, в том числе путем дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей разрабатывать и фиксировать в коллективных договорах.

4.1.11. При направлении на переподготовку, в том числе путем дополнительного профессионального образования с отрывом от производства, сохранять среднюю заработную плату за Работниками на весь период обучения.

4.2. ССЖД обязуется:

4.2.1. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы работы с молодежью.

4.2.2. Совместно с Работодателями и выборными органами Профсоюза принимать участие в разработке и реализации программ подготовки квалифицированных кадров.

4.2.3. Способствовать загрузке производственных мощностей Организаций через совместное участие с Организациями в проводимых торгах и тендерах, расширение территорий и сфер деятельности.

4.2.4. Возраст молодого Работника, применительно к коллективным договорам и локальным нормативным актам Организаций, в которых предусматриваются дополнительные (по сравнению с нормами законодательства) меры поддержки и льготы таким Работникам, устанавливается до 35 лет (включительно).

4.2.5. Разрабатывать и реализовать комплексные молодежные программы, в том числе предусматривающие:

- создание советов молодых работников;
- разработку положения о молодом специалисте, оказание содействия советам молодых специалистов;
- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого Работника, укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества»;

- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи с учетом традиционных культурных и семейных ценностей.

4.2.6. Трудоустраивать уволенных из Организации в связи с призывом на военную службу и обратившихся по вопросу трудоустройства в ту же Организацию после увольнения с военной службы по призыву не позднее, чем в трехмесячный срок с даты увольнения с военной службы по призыву»;

4.2.7. Работодатели предусматривают меры социальной поддержки Работников, в отношении которых приостановлены трудовые договоры в связи с участием в Специальной Военной Операции, и членов их семей, особенно в случае ранения или гибели такого Работника.

4.2.8. Работодатель поддерживает Работников - членов трудовых династий Организации путем представления им дополнительных гарантий и льгот в соответствии с коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Работодателем с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

5.2. Предусматривать в коллективных договорах Организаций право Работника на использование отпуска по частям в течение года в соответствии со статьей 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Присоединять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днем, Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Порядок предоставления и конкретная продолжительность дополнительных отпусков устанавливаются в коллективных договорах.

5.4. Предоставлять по желанию Работника отпуск с оплатой по тарифу сроком до пяти календарных дней в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников.

5.5. Предоставлять Работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.6. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставлять право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.7. Работодатель содействует проведению вакцинирования Работников для предотвращения распространения инфекционных заболеваний, осуществляемого в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия

населения в соответствии с санитарным законодательством Российской Федерации, а также постановлениями, предписаниями должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно- эпидемиологический надзор.

6. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатели обязуются в целях социально-экономической защиты Работников и членов их семей не допускать снижения достигнутого уровня медицинского обслуживания.

6.2. Работникам, получившим вред здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессиональное заболевание, подтвержденные в установленном порядке и повлекшие утрату профессиональной трудоспособности, к страховым выплатам, назначенным в соответствии со статьей 12 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», предусматривать в коллективных договорах, при наличии собственных средств Организаций, увеличение сумм денежных компенсаций по возмещению вреда с учетом их индексации.

6.3. Выплачивать семье Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине Организации, единовременное пособие в размере не менее двадцати четырех среднемесячных заработков Работника с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Выплачивать детям погибшего Работника до достижения ими 18 лет ежемесячное пособие в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

6.4. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя выплачивать ему за счет средств Работодателя единовременное пособие по инвалидности в размере не менее:

- 1 группы (ограничение 3-й степени) - 9-ти среднемесячных заработков Работника;
- 2 группы (ограничение 2-й степени) - 6-ти среднемесячных заработков Работника;
- 3 группы (ограничение 1-й степени) - 3-х среднемесячных заработков Работника

с учетом суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.5. В случае смерти Работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживавшей совместно с ним, выплачивать единовременное пособие в размере не менее среднего месячного заработка умершего.

6.6. В случае смерти пенсионера, ушедшего на пенсию из Организации (из числа одиноких, малоимущих), оплачивать расходы на ритуальные услуги за счет средств Организации.

6.7. При возвращении уволенных с военной службы военнослужащих срочной службы в Организацию оказывать им единовременную помощь в размере не менее двух месячных тарифных ставок, окладов по должности, на которую они приняты.

6.8. В коллективных договорах Организаций предусматривать денежную компенсацию Работникам на приобретение билетов для проезда на городском транспорте и железнодорожном транспорте в пригородном сообщении от места жительства к месту работы и обратно.

6.9. Почетным транспортным строителям и Лауреатам премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей, работающим в Организациях или находящимся на трудовой пенсии по старости, возмещать один раз в год затраты на приобретение железнодорожных билетов для проезда в купейных вагонах скорых поездов в пределах Российской Федерации или сезонного билета на летний период в пригородных поездах на расстояние до 200 км в двух направлениях.

Билеты для проезда работающих Почетных транспортных строителей и Лауреатов премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей оплачиваются за счет средств Работодателя, а пенсионеров - за счет средств Работодателя той Организации, из которой они ушли на пенсию.

6.10. Компенсировать стоимость проезда железнодорожным транспортом или перелета воздушным транспортом по личным надобностям по территории Российской Федерации Работника и несовершеннолетних детей Работника, детей Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, один раз в год на условиях, установленных в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте Организации, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

6.11. Развивать практику использования негосударственного пенсионного обеспечения Работников за счет средств Работодателя, в том числе через негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние».

7. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание безопасных и здоровых условий труда Работников, сокращение объемов тяжелого ручного труда, снижение опасных и вредных выбросов в окружающую среду.

7.1.2. Принимать участие в реализации федеральных, отраслевых и иных программ улучшения условий и охраны труда.

7.1.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, анализировать причины производственного травматизма, профзаболеваний и осуществлять меры к их устранению. Включать в состав комиссий по расследованию тяжелых и смертельных случаев технических инспекторов труда Профсоюзов.

7.1.4. Изучать и обобщать передовой отечественный и зарубежный опыт в области охраны труда.

7.1.5. Организовать работу уполномоченных по охране труда и совместных комиссий по охране труда; организовывать смотры-конкурсы на лучшего уполномоченного по охране труда с поощрением победителей.

7.1.6. Устанавливать в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте Организации, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей организации Профсоюза, дополнительные гарантии и льготы уполномоченным по охране труда и совместных комиссий по охране труда. Такими гарантиями и льготами могут быть дополнительные оплачиваемые дни отпуска, или ежемесячная доплата, или премия и другое.

7.2. Работодатели обеспечивают:

7.2.1. Создание санитарно-бытовых условий и условий труда на каждом рабочем месте, соответствующих требованиям норм охраны труда.

7.2.2. Выделение средств на мероприятия по улучшению условий и охрану труда в размере не ниже 0,4 процента от прямых затрат (без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры), в том числе не менее 50 процентов указанных средств направлять на мероприятия по снижению производственного травматизма и высвобождение Работников из опасных зон производства работ.

7.2.3. Создание службы или введение должности специалиста по охране труда в Организациях независимо от форм собственности.

7.2.4. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.5. Разработку и обеспечение каждой Организации нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда.

7.2.6. Работников бесплатной сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, предусмотренными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, выдачу (при необходимости) отдельным категориям Работников по 2 комплекта спецодежды (на 2 срока носки по решению Работодателя) для обеспечения своевременной ее стирки и (или) химчистки.

7.2.7. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт выданных Работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

7.2.8. Проведение бесплатных периодических, а также внеочередных медицинских осмотров Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с сохранением им среднего заработка.

7.2.9. Отстранение от выполнения трудовых обязанностей Работников, не прошедших обязательный медицинский осмотр, а также освобождение от работы в случае выявления у Работников медицинских противопоказаний.

7.2.10. Предоставление права Работникам на приобретение за свой счет спецодежды и спецобуви в случае задержки их своевременной выдачи и возмещение Работникам в согласованных размерах затраченных средств в

7.2.11. Бесплатную выдачу Работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по

установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

7.2.12. Разработку правил и инструкций по охране труда для всех категорий Работников, профессий и видов работ, с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и их наличие на рабочих местах Организации.

7.2.13. Проведение периодической (не реже одного раза в пять лет) и внеплановой специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Организации.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда на рабочих местах включать представителя (представителей) выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

7.2.14. Предоставление Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантий, компенсаций и льгот, предусмотренных законодательством, действующим в Российской Федерации.

7.2.15. Сохранение за Работником места работы, должности и среднего заработка на время приостановки им работ вследствие нарушения не по вине Работника федеральных законов и других нормативных требований по охране труда без привлечения их к дисциплинарной ответственности, каких-либо правовых, экономических и других санкций.

7.2.16. Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и лечения Работников, пострадавших в результате аварии на Чернобыльской АЭС и других экологических бедствий.

7.2.17. Обучение и проверку знаний Работников по вопросам охраны труда, безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, проведение всех видов инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

7.2.18. Отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктажей по охране труда, стажировки и проверки знаний требований охраны труда.

7.2.19. Содействие работе технических и правовых инспекций труда Профсоюза, выделение на время их работы помещения с предоставлением необходимой документации, средств и услуг связи, транспорта и другого материально-технического обеспечения для выполнения ими функций.

7.2.20. Разработку ежегодных Программ мероприятий по улучшению условий и охраны труда с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.2.21. Приведение рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам, а также условий труда на рабочих местах с вредными производственными факторами в соответствии с разработанными планами - графиками.

7.2.22. Работодатель представляет Работникам информацию об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а

также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ, а также обеспечивает ознакомление Работников под роспись с требованиями охраны труда и иными обязательными для ознакомления документами.

7.2.23. В случае отсутствия системы водоснабжения и (или) несоответствии питьевой воды на рабочих местах санитарно-гигиеническим нормам и правилам обеспечение Работников природной и (или) бутилированной питьевой водой, установку кулеров, систем фильтрации производится Работодателем за свои средства в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора.

Извещать выборный орган первичной организации Профсоюза, Техническую инспекцию труда РОСПРОФЖЕЛ о каждом несчастном случае на производстве, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.24. Увольнение уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с согласия выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

7.2.25. Обеспечивать Работников за счет средств Работодателя исправным инструментом и средствами малой механизации.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. При заключении коллективных договоров в Организациях могут применяться следующие меры социального характера, а также устанавливаться дополнительные гарантии и льготы с учетом финансовых возможностей Работодателей:

8.1.1. Повышение доступности строительства и приобретения жилья, совершенствования системы льготного жилищного кредитования.

8.1.2. Оказание финансовой помощи многодетным семьям и Работникам с доходами ниже прожиточного минимума.

8.1.3. Предоставление Работникам дотаций на питание.

8.1.4. Обеспечение Работников горячим питанием.

8.1.5. Полная или частичная компенсация оплаты проживания Работников в общежитиях и арендуемом жилье.

8.1.6. Выдача Работникам за высокопроизводительный труд бесплатных или по сниженной стоимости путевок для санаторно-курортного лечения.

8.1.7. Полная или частичная оплата за содержание детей Работников в детских дошкольных учреждениях и обучение их в учебных заведениях.

8.1.8. Выделение средств:

- на оплату проживания Работников, обучающихся без отрыва от производства по направлениям Работодателей и профсоюзных органов, в общежитиях (гостиницах) учебных заведений во время экзаменационных сессий; на повышение профессиональной подготовки молодых рабочих и специалистов;

- на оказание материальной помощи молодым семьям;

- на выдачу молодым семьям льготных ссуд на приобретение жилья;

- на обеспечение финансирования мероприятий по организации отдыха, оздоровление детей Работников;

- на обеспечение развития и поддержки массовой физической культуры и спорта, проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни. План физкультурно-оздоровительной работы формировать совместно с выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза. Работнику может быть предусмотрено предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для сдачи нормативов физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- на проведение культурно-массовых мероприятий;

- на развитие и поощрение волонтерской деятельности в Организациях.

8.1.9. С целью поддержки волонтерского движения и проведения волонтерских мероприятий Организации, с учетом своего финансово- экономического положения, могут предусматривать Работникам и неработающим пенсионерам, выполняющим волонтерские функции, меры дополнительной социальной поддержки в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах, принятых с учетом мотивированного мнения соответствующей первичной организации Профсоюза.

8.1.10. Выплата материальной помощи:

- Работникам, при увольнении впервые в связи с уходом на трудовую пенсию по старости, за многолетний безупречный труд в транспортном строительстве, в следующих размерах при стаже работы в отрасли:

для мужчин	для женщин
до 10 лет	до 10 лет среднемесячный заработок;
с 10 до 20	с 10 до 15 лет 2-месячный заработок;
с 20 до 25	с 15 до 20 лет 3-месячный заработок;
с 25 до 30	с 20 до 25 лет 4-месячный заработок;
с 30 до 35	с 25 до 30 лет 5-месячный заработок;
свыше 35	свыше 30 лет 6-месячный заработок.

почетным транспортным строителям и Лауреатам премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей размер указанной помощи увеличивается на 50 процентов;

- Работникам в связи с предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков;

- семьям, имеющим трех и более детей;

- матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех

- Работникам, оказавшимся в экстремальных ситуациях (стихийные бедствия, кража имущества, т.п.);

- ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла и их семьям, участникам других войн и военных действий.

8.1.11. Предоставление женщинам, имеющим детей-школьников в возрасте до 12 лет, одного выходного дня 31 августа или 1 сентября, или другого первого дня начала занятий (по их желанию) с сохранением среднего заработка.

8.1.12. Предоставление высвобождаемым Работникам, после вручения им Работодателем предупреждения о сокращении численности или штата, права на три свободных от работы дня в течение месяца для поиска новой работы с сохранением оплаты по тарифной ставке (окладу).

8.1.13. Обеспечение Работников, членов их семей, пенсионеров и инвалидов санаторно-курортным и реабилитационным лечением в санаториях, санаториях-профилакториях, других оздоровительных учреждениях за счет средств добровольного медицинского страхования, осуществляемого Работодателем на основе договоров со страховыми обществами.

9. ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Работодатели обязуются:

9.1.1. Содействовать деятельности выборных профсоюзных органов в Организациях любой организационно-правовой формы.

9.1.2. Осуществлять взаимодействие с выборными профсоюзными органами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.3. Принимать решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы Работников, по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

9.1.4. Предусматривать в коллективных договорах Организаций комплекс мер, обеспечивающих:

- соблюдение прав Профсоюза, создание необходимых условий для нормальной деятельности профсоюзных структур в соответствии с законодательством Российской Федерации;

предоставление выборным профсоюзным органам организаций Профсоюзов в бесплатное пользование необходимых для их деятельности оборудованных, отапливаемых, электрифицированных помещений, а также оргтехнику, множительную технику, средства связи, транспорт и необходимые нормативные правовые документы;

- предоставление в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу организации Профсоюзов помещений, сооружений и других объектов для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно- оздоровительной работы с Работниками и членами их семей; а также помещений для проведения профсоюзных собраний, конференций и других организуемых Профсоюзами мероприятий;

- отчисление денежных средств профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, оплаты труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, на уставную деятельность, на осуществление мер по защите трудовых, социально- экономических интересов работников и членов их семей в размере не менее 0,3% от фонда заработанной платы. Конкретный размер отчислений устанавливается в коллективном договоре Организации;

сохранение действующего порядка безналичного удержания и ежемесячного перечисления членских взносов в профсоюзную организацию через бухгалтерию Организации в сроки выдачи заработной платы;

- предоставление работникам выборных профсоюзных органов организации Профсоюзов и уполномоченным Профсоюза по охране труда, не освобожденным от производственной работы, свободного от работы времени (не менее двух часов в месяц) на выполнение ими общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы; порядок и конкретные размеры этого времени предусматривать в коллективном договоре Организации.

9.1.5. Обеспечивать беспрепятственное посещение Организаций (независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности) и рабочих мест представителями выборных профсоюзных органов организаций Профсоюза, инспекций труда Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

9.1.6. Оказывать представителям выборных профсоюзных органов организаций Профсоюза содействие в осуществлении контроля и координации работы по оздоровлению Работников в санаториях-профилакториях, медико- санитарных частях, здравпунктах Организаций.

9.1.7. Принимать меры по реализации права организаций Профсоюзов, предусмотренного пунктом 3 статьи 16 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» об избрании их представителей (по уполномочию Работников) на общих собраниях акционеров в состав коллегиальных органов управления организаций (АО, ОАО, ЗАО, ПАО и др.), содействовать конструктивному участию представителей профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления Организаций (советов директоров, наблюдательных советов и др.).

9.2. Работодатели и Профсоюз согласились:

9.2.1. Гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Соглашением, коллективными договорами Организаций, а также премирование, вознаграждение за выслугу лет и по итогам работы за год применять и выплачивать выборным и штатным работникам Профсоюза в соответствии с порядком, действующим в Организациях.

9.2.2. В Организациях, их дочерних предприятиях и филиалах (строительных управлениях, строительно-монтажных поездах, мостоотрядах, заводах, мехколоннах, автобазах и т.п.), с численностью Работников - членов Профсоюза более 250 человек могут быть избраны руководители выборных профсоюзных органов с освобождением их от основной работы.

Оплата труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций с численностью Работников, являющихся членами Профсоюза, свыше 250 человек может производиться за счет средств работодателей сверх отчислений, предусмотренных подпунктом 9.1.4 настоящего Соглашения, за счет паритетных отчислений работодателя и соответствующей организации Профсоюза или на других условиях, предусмотренных коллективным договором Организации.

Не освобожденным от основной работы руководителям выборных профсоюзных органов может производиться доплата за счет средств работодателя и (или) работодателя и профсоюзного бюджета на паритетных началах в размерах, определяемых в коллективных договорах Организаций.

9.2.3. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов организаций Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть по инициативе работодателя переведены на другую работу или привлечены к дисциплинарной ответственности, уволены в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководители и заместители руководителей выборных профсоюзных органов организаций Профсоюзов, помимо общего порядка увольнения, - без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюзов в создаваемых в Организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты за время выполнения профсоюзных обязанностей и время учебы указанных лиц определяются коллективным договором Организации.

9.2.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором Организации.

9.2.6. Выборным работникам Профсоюза, освобожденным от работы в организации в связи с избранием после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия Работника в другой организации.

9.2.7. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации Работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации - Профсоюз, сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства на срок до шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

9.2.8. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы, засчитывается им в общий трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа организации Профсоюза и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Добиваться присоединения всех организаций транспортного строительства к данному отраслевому соглашению, заключения коллективных договоров; обеспечить их безусловное выполнение.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

10.1. ССЖД и Профсоюз:

10.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

10.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также для подготовки проектов последующих соглашений.

Обобщают практику деятельности Организаций по реализации положений настоящего Соглашения.

10.1.3. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят взаимные консультации в рамках Отраслевой комиссии.

10.1.4. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров.

10.1.5. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Отраслевой комиссии, в том числе поиск новых форм развития социального партнерства.

10.1.6. Оказывают работодателям и первичным профсоюзным организациям содействие по заключению коллективных договоров в Организациях.

10.1.7. Осуществляют взаимодействие с органами власти в целях учета ими в полном объеме расходов Работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, при установлении цен (тарифов) на производимую Организациями продукцию (выполняемые работы, услуги).

10.1.8. В целях дополнительной меры отстаивания интересов Работодателей и Работников на региональном и местном уровнях предпринимают необходимые меры по направлению своих представителей для участия в деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

10.1.9. При необходимости и по договоренности Стороны совместно осуществляют проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.10. При необходимости и по договоренности Стороны при выявлении фактов невыполнения положений настоящего Соглашения до обращения в органы государственного надзора и контроля по фактам выявленных нарушений рассматривают их в рамках деятельности Отраслевой комиссии.

10.1.11. Проводят совместную работу по пропаганде здорового образа жизни.

10.1.12. Поддерживают волонтерское движение и проведение волонтерских мероприятий, рассматривают возможность мер дополнительной социальной поддержки Работников - волонтеров в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах, принятых с уче том мотивированного мнения соответствующей первичной организации Профсоюза.

10.2. ССЖД:

10.2.1. Проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение соблюдения гарантий деятельности Профсоюза в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2.2. Содействует выполнению членами ССЖД обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, а также коллективных договоров, заключенных Работодателями.

10.2.3. Оказывает Работодателям консультационную помощь по вопросам:

- применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- реализации настоящего Соглашения;
- разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.2.4. В рамках реализации целей настоящего Соглашения осуществляет организацию и проведение в интересах Работодателей обучающих семинаров и совещаний.

10.2.5. Соблюдает права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением. Оказывает содействие в беспрепятственном допуске инспекторов труда Профсоюза в Организации и их структурные подразделения для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

10.3. Профсоюз, организации Профсоюза:

10.3.1. Содействуют достижению стратегических целей Организаций, выполнению объемных и качественных показателей работы, повышению производительности труда, экономии топлива и электроэнергии, улучшению условий и охраны труда путем создания благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

10.3.2. Содействует повышению производительности и мотивации труда, трудовой и психологической адаптации Работников в Организациях.

10.3.3. Содействует Работодателям в работе института наставничества.

10.3.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных документов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров Организаций, оказывают Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.

10.3.5. Осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представляет интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывает необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников, оказывают содействие Работодателю в обеспечении Работниками соблюдения требований охраны труда.

10.3.6. Организуют и проводят совместно с Работодателями:

- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- отдых Работников и членов их семей;

- отдых детей Работников в дни школьных каникул, оздоровительные мероприятия.

10.3.7. Вносят в установленном порядке в федеральные органы государственной власти предложения по повышению уровня социально-трудовых прав и защищенности Работников.

10.3.8. Участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам обеспечения охраны труда и здоровья Работников.

10.3.9. Добиваться улучшения условий труда и санитарно-бытового обслуживания Работников.

10.3.10. Осуществляют контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Организациями на проведение мероприятий по охране труда.

10.3.11. Проводят информационно-разъяснительную работу по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения.

10.3.12. Участвуют в нормотворческой деятельности Организаций в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.3.13. Обеспечивают участие представителей выборного органа первичной организации Профсоюза в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

10.3.14. Оказывают содействие Работодателям в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Работодателей (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию Работников, проведение медицинских осмотров и т.п.).

10.3.15. Принимают меры к недопущению трудовых конфликтов в Организации по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения.

При наличии причин для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий, совместно с Работодателем и (или) ССЖД принимают в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию трудовых конфликтов.

10.3.16. Силами профсоюзного актива осуществляет просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни среди Работников, недопущение Работниками нарушений трудовой и технологической дисциплины, а также на развитие у них стремления к непрерывному повышению своих профессиональных навыков и знаний.

10.3.17. Участвуют в проводимых Работодателем мерах по повышению уровня жизни и адресной социальной поддержки неработающих пенсионеров.

10.3.18. Публиковать в профсоюзных средствах массовой информации материалы по вопросам социальной защиты Работников, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья транспортных строителей.

10.3.19. Пропагандируют свою работу на страницах профсоюзной и отраслевой печати.

10.3.20. Реализуют практические меры по созданию профсоюзных организаций в реформируемых и вновь организуемых структурах транспортного строительства.

10.4. Работники обязуются:

10.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

10.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, устойчивому функционированию Организации и поддержанию ее деловой репутации и престижа.

10.4.3. При выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации, обеспечивать высокую эффективность своего труда, рациональное использование рабочего времени.

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

10.4.5. Не выдвигать требований и не начинать коллективный трудовой спор, не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста по вопросам, включенным в настоящее Соглашение и коллективный договор Организации, при условии их выполнения Работодателем.

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

10.4.7. 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 порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.4.8. Соблюдать установленные нормативными актами Российской Федерации и нормативными документами Организации требования охраны труда и безопасности производства работ.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Работодатели и организации Профсоюза представляют информацию о ходе выполнения Соглашения и коллективных договоров за первое полугодие и за год в ССЖД и в Аппарат Центрального комитета Профсоюза по согласованной сторонами социального партнерства форме.

11.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения за первое полугодие и за год рассматриваются на совместных заседаниях ССЖД и Президиума Профсоюза и доводятся до сведения Работодателей и соответствующих организаций Профсоюза.

11.3. В случае невыполнения положений настоящего Соглашения представители Сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим настоящее Соглашение.

11.4. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.5. Лица, представляющие Работодателей, либо представляющие Работников:

- уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, внесению изменений и дополнений в коллективный договор Организации, настоящее Соглашение;

- неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора;

- виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, коллективным договором Организации несут административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Соглашение действует с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года, заключено в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. В течение тридцати дней с даты уведомительной регистрации настоящего Соглашения ССЖД совместно с Профсоюзом доводят текст настоящего Соглашения до Работодателей, Работников, соответствующих организаций Профсоюза, публикуя его в газете «Сигнал» и размещая на собственных Интернет-сайтах.

12.3. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, без проведения коллективных переговоров с учетом предварительного обсуждения Отраслевой комиссией. Внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения Работодателей, Работников и соответствующих организаций Профсоюза.

Стороны вправе по взаимной договоренности давать совместные письменные разъяснения по вопросам применения отдельных пунктов (положений) настоящего Соглашения.

12.4. Не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения, Стороны приступают к коллективным переговорам с целью продления его действия на согласованный ими срок или заключения нового Соглашения.