

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МЕЖОТРАСЛЕВОМУ ПРОМЫШЛЕННОМУ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМУ ТРАНСПОРТУ
НА 2007-2009 годы.**

г. Москва

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей организаций промышленного железнодорожного транспорта Ассоциации «Промжелдортранс» на федеральном уровне социального партнерства (далее – Соглашение).

1.2. Основные понятия и сокращения.

Работники – физические лица, на которых распространяется действие Соглашения, вступившие в трудовые отношения с Работодателями.

Работодатели – юридические лица (организации) промышленного железнодорожного транспорта, вступившие в трудовые отношения с Работниками.

Организация – акционерное общество, государственное предприятие, общество с ограниченной ответственностью межотраслевого промышленного железнодорожного транспорта Ассоциации «Промжелдортранс», на которые распространяется действие Соглашения

Профсоюз – Общественная организация – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

1.3. Сторонами Соглашения являются Работники и Работодатели в лице их представителей.

Представитель Работников – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) в соответствии с Уставом.

Представитель Работодателей – Ассоциация акционерных обществ и государственных предприятий межотраслевого промышленного железнодорожного транспорта «Промжелдортранс» в соответствии с делегированными полномочиями.

1.4. Соглашение заключено в целях повышения устойчивости и эффективности финансово-экономической деятельности Организаций, укрепления трудовой и технологической дисциплины, единого подхода к решению вопросов защиты социально-экономических и профессиональных интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций. Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров в Организациях.

1.5. Действие Соглашения распространяется на Работников и Работодателей, работников Дирекции Ассоциации «Промжелдортранс», а также на выборных и штатных работников Профсоюза соответствующих Организаций.

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

1.7. Данное Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии Работникам и их семьям и не ограничивает права Работодателей и Работников в расширении этих гарантий в коллективных договорах из собственных средств Организации.

1.8. Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-трудовое и экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Соглашением и коллективными договорами, могут уточняться по договоренности сторон при изменении финансово-экономического положения в отрасли или в Организациях путем внесения в них в установленном порядке соответствующих изменений и дополнений. При этом они не могут быть меньше норм, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

1.9. Стороны Соглашения:

- предоставляют друг другу полную 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, руководствуясь при этом Федеральным законом от 29.07.2004г № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Организаций;

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

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

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

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

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

- принимают меры к повышению производительности труда, усилению материальной заинтересованности Работников в освоении вторым и смежным профессиям и обеспечении взаимозаменяемости;

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

1.10. Затраты, связанные с реализацией настоящего Соглашения, осуществляются за счет и в пределах собственных средств Организации или относятся на себестоимость в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами.

2. Оплата труда.

2.1. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, минимальные размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются Работодателями по согласованию с соответствующими органами Профсоюза и закрепляются в коллективных договорах или локальных нормативных актах Организации.

2.2. В период действия настоящего Соглашения обеспечить опережающие темпы роста заработной платы работников Организаций по сравнению с ростом величины прожиточного минимума.

2.3. Заработная плата рабочего 1 разряда не может быть ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально

установленного в субъектах Российской Федерации. Конкретный ее размер определяется в коллективных договорах Организаций.

2.4. Тарифные ставки (оклады) рабочих, а также должностные оклады специалистов устанавливать на основании действующей в Организации тарифной системы оплаты труда (тарифных коэффициентов и соотношений между категориями работников и др.).

2.5. Индексировать тарифные ставки (оклады) работников Организаций ежеквартально в зависимости от роста цен на потребительские товары и услуги за предыдущий квартал по данным Росстата для соответствующих субъектов Российской Федерации, где расположены Организации.

Порядок и уровень индексации устанавливать в коллективных договорах.

2.6. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

2.7. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов Работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.8. В целях закрепления квалифицированных кадров производить Работникам ежемесячную выплату вознаграждения за выслугу лет (вместо выплаты единовременного вознаграждения один раз в год) с сохранением действующего порядка исчисления стажа работы и других условий выплаты вознаграждения.

Размер вознаграждения за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в организациях железнодорожного транспорта и обслуживаемых предприятий, дающего право на получение вознаграждения, в следующих размерах месячной тарифной ставки (оклада):

- от 1 до 3 лет - 5 процентов
- свыше 3 лет - 8 процентов
- свыше 5 лет - 10 процентов
- свыше 10 лет – 15 процентов
- свыше 15 лет – 20 процентов
- свыше 20 лет – 25 процентов
- свыше 25 лет – 30 процентов

2.9. Применять районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.11. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.12. Обеспечивать выплату заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в сроки, определенные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, трудовыми договорами.

2.13. Выплата надбавок за разъездной характер работы производится в размере 3% тарифной ставки (оклада) в сутки, но не выше установленных в Российской Федерации норм суточных при служебных командировках.

3. Режим труда и отдыха.

3.1. Регулировать продолжительность рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий Работников, работа которых связана с непрерывностью перевозочного процесса, безопасностью движения поездов, постоянным выполнением трудовых обязанностей в пути и разъездах в пределах обслуживаемых участков, в соответствии с действующим «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов», утвержденными МПС России по согласованию с ЦК Профсоюза (Приказ от 5.03.2004 года № 7), коллективным договором Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными правовыми актами.

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

3.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются в соответствии со статьями 116, 321, 322 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993г № 4520 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" и присоединяются к ежегодному отпуску.

Порядок предоставления дополнительных отпусков, конкретная их продолжительность устанавливаются трудовым законодательством и коллективными договорами. Источник финансирования дополнительных отпусков определять в коллективных договорах Организаций.

3.4. Предусматривать в коллективных договорах Организаций по согласованию сторон право Работника на использование отпуска по частям в течение года.

3.5. По желанию Работника предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в случаях:

- рождения ребенка.
- регистрации брака работника;
- смерти близких родственников (одного из супругов, детей, родителей, родных братьев, сестер, дедушек, бабушек);

По желанию Работника в указанных случаях ему может быть предоставлена возможность использования пяти календарных дней в счет ежегодного отпуска с оплатой.

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

4. Обеспечение занятости.

В целях смягчения негативных последствий приведения численности работников к объемам выполняемых работ, совершенствования технологических процессов, структуры управления, пересмотра норм трудовых затрат обеспечивать следующие меры поддержки занятости Работников.

4.1. При необходимости разрабатывать и утверждать в Организациях по согласованию с соответствующими органами Профсоюза "Программы содействия занятости".

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

- естественного оттока кадров и временного ограничения приема;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Организации на освободившиеся рабочие места;
- развития временной и сезонной занятости Работников;
- применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, создания новых рабочих мест в сфере транспортных услуг, сервиса перевозок, в маркетинговой, страховой, подсобно-вспомогательной и других видах деятельности Организаций;
- заполнение вакантных рабочих мест, освободившихся в связи с естественным оттоком кадров;
- досрочного (до 2 лет) выхода на пенсию по решению органов занятости населения.

Критериями массового увольнения являются численные показатели расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, либо сокращения численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация организации с численностью 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации:

Количество человек	Период
50 и более	в течение 30 календарных дней
200 и более	в течение 60 календарных дней
500 и более	в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. чел.

г) при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалифицированные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести

к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.3. В целях материальной поддержки Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, реорганизации или ликвидации Организации, осуществлять следующие меры социальной поддержки:

- предупреждать Работника о его предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца. По договоренности сторон предоставлять ему в этот период возможность для самостоятельного поиска работы;

- при увольнении Работников, проработавших в Организации 20 и более лет, в том числе на магистральном железнодорожном транспорте, выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации в размере не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации за каждый отработанный год с учетом районных коэффициентов. Указанное пособие выплачивать лицам, которые к моменту увольнения не приобрели право на трудовую пенсию по старости (возрасту) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- сохранять в течение 2 лет право на первоочередное трудоустройство в Организации при наличии свободных рабочих мест.

4.4. Обеспечить преимущественное трудоустройство на вновь созданные и вакантные рабочие места высвобождаемых Работников с соответствующей их переподготовкой и повышением квалификации.

4.5. В целях смягчения последствий увольнения при заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по опережающей профессиональной подготовке и переподготовке высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4.6. Трудоустраивать:

- выпускников высших и средних специальных учебных заведений, профессиональных училищ, в том числе выпускников высших и средних специальных учебных заведений, призванных на военную службу по окончании этих учебных заведений и возвратившихся в Организации после увольнения со срочной службы, в соответствии с заключенными договорами;

- демобилизованных военнослужащих из рядов Российской Армии, ранее работавших в Организациях и возвратившихся в эти Организации после увольнения со срочной службы (при наличии вакансий).

4.7. Взаимодействовать с органами занятости населения в субъектах Российской Федерации с целью совместного решения вопросов трудоустройства и переобучения Работников, высвобождаемых из Организаций.

4.8. При наличии свободных рабочих мест в Организации прием иностранных рабочих и специалистов производить по согласованию с соответствующим органом Профсоюза. Конкретные условия использования иностранной рабочей силы регулируются законодательством и коллективными договорами.

4.9. При ликвидации Организации обеспечивать обязательное трудоустройство следующих категорий увольняемых Работников:

- 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 и инвалидов с детства в возрасте до 18 лет;
- Работников, являющихся единственными кормильцами в семье.

5. Усиление социальной поддержки Работников.

5.1. При увольнении впервые в связи с уходом на пенсию (независимо от возраста), в том числе по инвалидности первой и второй групп, выплачивать Работнику за счет средств Организации единовременное поощрение за добросовестный труд при стаже работы в организациях железнодорожного и промышленного железнодорожного транспорта в следующих размерах:

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

Порядок и условия выплаты указанного поощрения устанавливается в коллективных договорах.

Работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей», имеющим почетные звания «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Почетный работник транспорта Российской Федерации», «Почетный работник промышленного транспорта» размер поощрения увеличивается на 50 процентов.

Предусматривать в коллективных договорах, с учетом конкретных обстоятельств, выплату указанного поощрения в случае смерти Работника,

достигшего пенсионного возраста и продолжавшего работать, семье умершего.

5.2. Предусматривать в коллективных договорах оказание материальной помощи Работникам при уходе в очередной отпуск.

Положение о размере и условиях выплаты материальной помощи разрабатывается Работодателем по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

5.3. При возвращении демобилизованных военнослужащих срочной службы в Организации оказывать им единовременную помощь в размере не менее двух месячных тарифных ставок (окладов) по должности, на которую они приняты.

5.4. Определить в коллективных договорах порядок и размеры оказания материальной помощи бывшим Работникам, уволенным из Организаций в связи с уходом на пенсию.

5.5. Содействовать приобретению и строительству жилья для Работников, привлекая для этого различные источники финансирования, в том числе и личные средства Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.6 Работодатель возмещает расходы на ритуальные услуги, определенные комиссиями по организации похорон (создаваемые с участием профсоюзных комитетов), связанные с погребением умерших Работников и пенсионеров, ушедших на пенсию из Организаций.

5.7. Предусматривать в коллективных договорах оказание материальной помощи:

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

5.8. Выделять средства на организованный отдых детей и приобретение санаторно-курортных путевок для оздоровления Работников и членов их семей в размере до одного процента от фонда заработной платы Организации.

6. Условия и охрана труда.

6.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда обеспечить выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных актов по обеспечению безопасных условий и охраны труда, соглашений по охране труда, разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. По согласованию с соответствующим органом Профсоюза разработать и реализовать программы улучшения условий и охраны труда в Организациях.

6.3. Включать в коллективные договоры обязательства по:

- финансированию конкретных мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ и услуг) (без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медосмотры), в том числе направлять не менее 50% данных средств на мероприятия по снижению производственного травматизма и высвобождение Работников из опасных зон производства работ;

- своевременному обеспечению Работников сертифицированной бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных постановлением Минтруда РФ от 22.07.1999 № 25;

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

- бесплатной выдаче молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, предусмотренном постановлением Минтруда РФ от 31.03.2003 г. № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда»;

- разработке правил, инструкций и других нормативных документов по охране труда, согласованных с соответствующим органом Профсоюза.

6.4. Проводить периодическую не реже 1 раза в 5 лет аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда. Проводить внеплановую (внеочередную) аттестацию рабочих мест при изменении технологии ведения работ, применении новой техники, оборудования, изменении условий труда и организации новых рабочих мест, а также при улучшении условий труда и приведении рабочих мест к нормам охраны труда.

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

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

6.6. Совместно с соответствующими органами Профсоюза создавать условия и предоставить гарантии деятельности уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комиссий по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда. Обеспечить проведение их обучения по охране труда в лицензированных учебных организациях. Организовывать смотры-конкурсы их работы с поощрением Работников.

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

6.8. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в Организациях, разрабатывать мероприятия по предупреждению несчастных случаев.

6.9. При заключении договоров на подачу и уборку вагонов, эксплуатацию подъездных путей, выполнение погрузо-разгрузочных работ и других услуг предусматривать в них гарантии и компенсации Работникам, занятым на участках с неблагоприятными условиями труда.

6.10. Расчет размера возмещения вреда, выплачиваемого Работникам в связи с трудовым увечьем в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний, полученных при исполнении ими трудовых обязанностей, производить в соответствии со ст.12 Федерального закона от 24.07.98 г. № 125-ФЗ. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.11. Выплачивать семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве по вине Организации, единовременное пособие в размере не менее двух годовых заработков с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст.11 Федерального

закона от 24.07.98 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Детям Работника, погибшего на производстве при выполнении своих трудовых обязанностей, до достижения ими 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере не ниже прожиточного минимума для детей, официально установленного в субъектах Российской Федерации.

6.12. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Организации выплачивать ему единовременное пособие в размере не менее: по инвалидности I группы (ограничение 3-ей степени) - 0,75 годового заработка; II группы (ограничение 2-й степени) - 0,5 годового заработка; III группы (ограничение 1-й степени) - 0,25 годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст.11 Федерального закона от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.13. Производить оплату медицинских услуг Работникам (амбулаторно-поликлиническое лечение, включая предварительные и периодические медицинские осмотры) в медицинских учреждениях (поликлиниках) согласно договору коллективного добровольного медицинского страхования.

7. Переподготовка и повышение квалификации Работников.

7.1. Проводить для собственных нужд Организаций профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и обучение Работников вторым профессиям за счёт средств организаций.

7.2. Рекомендовать включать в коллективные договоры гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях по направлению Работодателей для получения второго образования соответствующего уровня.

7.3. Осуществлять за счёт средств Организаций подготовку необходимых специалистов в высших и средних учебных заведениях путём заключения ученических договоров, в том числе на получение второго образования, отдавая преимущества при этом детям Работников.

7.4. С целью закрепления на производстве молодых кадров рекомендовать Организациям предусматривать в коллективных договорах меры по поддержке молодых специалистов и рабочих по решению вопросов получения служебного жилья, включения периода учебы в высших и средних специальных учебных заведениях в стаж работы для начисления

вознаграждения за выслугу лет, оказания материальной помощи в повышенном размере при уходе в очередной отпуск Работникам, имеющим детей и т.д.

8. Гарантии прав Профсоюза.

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

8.2. Принять меры по реализации права профсоюзных организаций, предусмотренного п.3 ст.16 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» об избрании их представителей на общих собраниях акционеров в состав коллегиальных органов управления Организаций, содействовать участию представителей профсоюзных организаций в коллегиальных органах управления Организаций (советы директоров, наблюдательные советы).

8.3. Согласовывать с соответствующими органами Профсоюза решения, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы Работников.

8.4. Предоставлять членам выборных органов Профсоюза, не освобожденным от производственной деятельности, время на выполнение ими общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы в порядке, определенном коллективным договором Организации.

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

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

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

- удержание с письменного согласия членов Профсоюза членских взносов и безналичное их перечисление через бухгалтерию Организации на

счет соответствующих организаций Профсоюза одновременно с выплатой в Организации заработной платы;

- отчисление денежных средств соответствующему органу Профсоюза на проведение культурно-массовой и иной работы, на уставную деятельность по защите трудовых, социально-экономических интересов железнодорожников и членов их семей не менее 0,3% от фонда оплаты труда;

- премирование профсоюзных работников по действующим в Организациях системам премирования за счет средств Организаций;

- дополнительное вознаграждение неосвобожденных председателей соответствующих организаций Профсоюза за основные результаты работы Организации на условиях и в порядке, установленном в коллективном договоре;

- предоставление выборным и штатным работникам Профсоюза соответствующих Организаций всех прав, льгот и гарантий, действующих в Организациях, наряду с Работниками, в т.ч. в части премирования, вознаграждения за выслугу лет, поощрения при уходе на пенсию, выплат из негосударственного пенсионного фонда, пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания и др. за счет средств Организации в порядке, определенном коллективными договорами.

8.6. Осуществлять за счёт средств Организации оплату труда руководителя соответствующей организации Профсоюза в размерах, установленных коллективным договором.

9. Социальное партнерство

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим Соглашением.

9.2. Осуществлять меры по обеспечению эффективной социальной политики и усилению социальной ответственности сторон.

9.3. В установленном порядке вносить в федеральные органы государственной власти предложения по повышению уровня социально-трудовых прав и защищенности Работников.

9.4. Подводить итоги выполнения Соглашения за полугодие и год, внося, при необходимости, изменения и дополнения в его содержание по соглашению сторон.

9.5. Проводить мероприятия, посвященные Дню железнодорожника, с чествованием победителей соревнования и ветеранов труда.

9.6. Совершенствовать проведение внутрипроизводственного соревнования в Организациях, филиалах и структурных подразделениях Организаций, между бригадами, цехами, работниками массовых профессий и др. с учетом местных особенностей работы, стоящих перед коллективами, с подведением итогов и поощрением лучших коллективов и Работников.

9.7. За достижение высоких результатов в труде представлять Работников к награждению государственными и ведомственными наградами. Оформление наградных документов производить по ходатайству руководства Организации, органов управления транспортом субъекта Российской Федерации по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

10. Обязательства Профсоюза

10.1. Содействовать Работодателям в реализации настоящего Соглашения, стабилизации и повышении эффективности работы Организаций, внедрении новой техники, укреплении трудовой и технологической дисциплины, обеспечении безопасности движения, сохранности перевозимых грузов, поддержании на высоком уровне профессиональной чести и достоинства Работников. Развивать социальное партнерство на основе обоюдного доверия и взаимопонимания.

10.2. Принимать меры к недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в Соглашение, при условии его выполнения. .

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

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

10.5. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в соответствии с законодательством РФ, участвовать на паритетной основе с Работодателем в работе комитетов (комиссий) по охране труда, в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.6. Участвовать в разработке норм и правил по охране труда, технике безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

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

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

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

10.10. Осуществлять контроль за ходом жилищного строительства, за учетом работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставлением им жилья.

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

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

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

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

11. Контроль за выполнением Соглашения.

11.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения производится комиссией в составе представителей сторон, заключивших настоящее Соглашение, а также соответствующими органами по труду.

При обнаружении нарушений комиссия в письменной форме дает представление лицам, подписавшим данное Соглашение. Стороны в соответствии с действующим законодательством обязаны провести взаимные консультации по существу представления комиссии и принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Соглашению.

11.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также соответствующие органы Профсоюза и Работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии или к представителю противоположной стороны Соглашения.

11.3. Работодатели и организации Профсоюза по итогам полугодия и года представляют информацию в комиссию о ходе выполнения Соглашения и коллективных договоров.

Комиссия систематически рассматривает итоги выполнения Соглашения, заслушивает на своих заседаниях сообщения сторон о ходе его реализации и информирует Работодателей и соответствующие органы Профсоюза о принимаемых решениях.

12. Заключительные положения

12.1. Соглашение действует с 1 января 2007 года по 31 декабря 2009 года.

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

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

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

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

12.3. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению. Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующей профсоюзной организации с уведомлением

о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

12.4. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников, Работодателей и соответствующих органов Профсоюза.

Соглашение заключено 30 ноября 2006 г. в г. Москве в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

**От Ассоциации «Промжелдортранс» -
Президент Ассоциации «Промжелдортранс»
А.И.КУКУШКИН**

**От Российского профсоюза железнодорожников и
транспортных строителей –
Председатель профсоюза
Н.А.НИКИФОРОВ**

**Прошло уведомительную регистрацию в ФЕДЕРАЛЬНОЙ
СЛУЖБЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ (РОСТРУД) 29.01.2007.
Регистрационный номер № 58/07-09
Руководитель ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ
М.А.ТОПИЛИН**