

**“LATVIJAS DZELZCEĻŠ”**  
**koncerna**  
**DARBA KOPLĪGUMS**

Rīga

2017.gada 12. janvārī

**Valsts akciju sabiedrība „Latvijas dzelzceļš”**, reģistrācijas numurs 40003032065, juridiskā adrese Gogoļa iela 3, Rīga, LV-1547, turpmāk — Darba devējs,

**SIA “LDZ CARGO”**, reģistrācijas numurs 40003788421, juridiskā adrese Dzirnau iela 147 k-1, Rīga, LV-1050, turpmāk — Darba devējs,

**SIA “LDZ infrastruktūra”**, reģistrācijas numurs 40003788258, juridiskā adrese Gogoļa iela 3, Rīga, LV-1547, turpmāk — Darba devējs,

**SIA “LDZ ritošā sastāva serviss”**, reģistrācijas numurs 40003788351, juridiskā adrese Gogoļa iela 3, Rīga, LV-1547, turpmāk — Darba devējs,

**SIA “LDZ Loģistika”**, reģistrācijas numurs 40003988480, juridiskā adrese Dzirnau iela 147 k-2, Rīga, LV-1050, turpmāk — Darba devējs,

visi kopā – Darba devēji,

**Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība**, reģistrācijas numurs 40008044272, juridiskā adrese Dzirnau iela 147a, Rīga, LV-1547, turpmāk — Arodbiedrība, priekšsēdētāja S.Semjonova personā, kas rīkojas uz Arodbiedrības statūtu pamata,

turpmāk visi saukti - Puses, vienojas par šāda satura Darba Koplīgumu, turpmāk - Koplīgums:

## **1. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI**

1.1. Koplīgumā noteikts minimālo atvieglojumu un garantiju līmenis „Latvijas dzelzceļš” koncerna darbiniekiem (turpmāk — darbinieki). Koplīguma 5.sadaļā paredzētie atvieglojumi, kas noteikti papildus normatīvajos aktos paredzētajiem atvieglojumiem, attiecas tikai uz darbiniekiem — Arodbiedrības biedriem.

1.2. Koplīguma pielikumi (turpmāk – pielikumi) ir Koplīguma neatņemama sastāvdaļa. Pielikumos ir atrunāti Koplīguma 2.20., 2.29., 3.8., 4.2., 4.10., 5.19.punktos iekļautie darbinieku garantiju izpildes noteikumi budžeta līdzekļu ietvaros. Pielikumus paraksta Arodbiedrība un katrs Darba devējs, kuram ir attiecīgu kategoriju darbinieki, atsevišķi. Pielikumi var tikt pārskatīti vienu reizi kalendārajā gadā Koplīguma Darba grupā.

1.3. Koplīguma grozījumi stājas spēkā, kad tos parakstījušas Koplīguma visas Puses. Pielikumi stājas spēkā, kad tos parakstījis attiecīgais Darba devējs un Arodbiedrība.

1.4. Koplīguma izpildi, ne retāk kā reizi gadā, izskata Koplīguma Darba grupā, kura izveidota no Darba devēja un Arodbiedrības pārstāvjiem.

1.4<sup>1</sup>. Puses vienojas ne retāk kā vienu reizi gadā izskatīt jautājumu par darbinieku, it īpaši dzelzceļa speciālistu, darba algu un tās atbilstību darba tirgus prasībām, ievērojot minimālās darba algas apmēra dinamiku un inflācijas līmeni Latvijas Republikā.

1.5. Darba devēja reorganizācijas, uzņēmuma pārejas gadījumā Koplīguma saistības tiek pārņemtas normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

1.6. Piemērojot Koplīguma noteikumus par darbinieka darba stāžu dzelzceļā, noteikt, ka darbinieku darba stāžu dzelzceļā uzskaita, summējot darbinieka darba stāžu visās „Latvijas dzelzceļš” koncerna kapitālsabiedrībās.

Darba stāžs tiek uzskatīts par nepārtrauktu, un tā uzskaitē turpinās no darba attiecību atsākšanas brīža, ja darbinieka darba attiecību pārtraukums nav lielāks par 3 (trīs) mēnešiem un darba attiecības ar darbinieku iepriekšējā darba vietā „Latvijas dzelzceļš” koncerna kapitālsabiedrībās tika izbeigtas saskaņā ar Darba likuma, turpmāk – DL, 101.panta pirmās daļas 6.-11.punktu un 114.pantu. Darba stāžā tiek ieskaitīts periods, kad tiek ieņemti vēlētie amati “Latvijas dzelzceļš” koncerna kapitālsabiedrībās. Šī punkta nosacījumus var nepiemērot, ja darba attiecības ar darbinieku tika izbeigtas saskaņā ar DL 100.pantu (izņemot, ja uzteikuma iemesls ir 100.panta piektajā daļā minētais). Saglabājot darba stāžu, darbiniekam tiek saglabāta informācija par iepriekšējā “Latvijas dzelzceļš” koncerna kapitālsabiedrībā izmaksāto lojalitātes atalgojumu.

Attiecībā uz kolektīvajā atlaišanā atlaistajiem dzelzceļa speciālistiem un kvalificētiem strādniekiem - Arodbiedrības biedriem, Puses pagarina šī punkta otrajā rindkopā noteikto termiņu darba stāžam dzelzceļā, 3 mēnešu vietā nosakot 24 mēnešus.

1.7. Neviena no pusēm nevar izbeigt Koplīguma saistību pildīšanu vienpusēji.

## **2. DARBA SAMAKSA**

### **DARBA DEVĒJS:**

2.1. Izmaksā darbiniekiem darba samaksu un veic materiālo stimulēšanu saskaņā ar Darba devēja iekšējiem normatīvajiem aktiem, kas saskaņoti ar Arodbiedrību.

2.2. Organizē darbinieku darbu tā, lai pilnīgi izmantotu Darba devēja noteiktajā kārtībā apstiprināto darba stundu normu mēnesī/pārskata periodā. Ja darbiniekiem ne viņu vainas dēļ nav iespējams nodrošināt darba stundu normu mēnesī/pārskata periodā, tad DL paredzētajā kārtībā atļauts darbiniekus ar viņu piekrišanu nodarbināt citos darbos. Ja tādas iespējas nav, pēc vienošanās ar Arodbiedrību, darba vietas saglabāšanas nolūkā var noteikt nepilnu darba nedēļu vai nepilnu darba dienu.

2.3. Darbiniekiem (administratīvajam, ražošanas, apkalpojošajam personālam), ja viņi līdztekus savam pamatdarbam izpilda uz laiku prombūtnē esoša darbinieka pienākumus (komandējums, darba nespēja, atvaļinājums un tml.), izmaksā piemaksu līdz 25% no prombūtnē esošā darbinieka algas, bet strādniekiem līdz 50% no prombūtnē esošā strādnieka darba algas. Piemaksu izmaksā no darba algas fonda un tā robežās uz laiku, kamēr tiek veikti šie papildus darbi.

2.4. Darbiniekiem, kuri līdztekus saviem pienākumiem veic papildus darbu sakarā ar:

- 2.4.1. iesaistīšanos Darba devējam nozīmīgos projektos;
- 2.4.2. amatu vai profesiju apvienošanu;
- 2.4.3. vakantā amata pienākumu izpildi (ne ilgāk kā 3 mēnešus nepārtraukti);
- 2.4.4. darba apjoma būtisku palielināšanos;

nosaka piemaksu līdz 30% no darbinieka darba algas uz laiku, kamēr tiek veikti šie papildus darbi.

2.5. Gadījumā, ja 2.3. un 2.4.punktos minētās piemaksas tiek noteiktas ilgāk kā uz 1 (vienu) mēnesi vienlaicīgi, šo piemaksu kopējais apjoms darbiniekam nedrīkst pārsniegt:

- 2.5.1. 30% no darbinieka darba algas - administratīvajam, ražošanas, apkalpojošajam personālam;
- 2.5.2. 50% no darbinieka darba algas – strādniekiem.

2.6. Par nakts darbu (no plkst.22.00 līdz plkst.06.00) darbiniekam izmaksā piemaksu ne mazāk kā 50% apmērā no viņam noteiktās darba algas.

2.7. Par virsstundu darbu, darbiniekam izmaksā piemaksu ne mazāk kā 100% apmērā no viņam noteiktās darba algas.

2.8. Darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar infrastruktūras uzturēšanas pakalpojumu vai pārvadājumu nepārtrauktības nodrošināšanu, un kuriem ir noteikts summētais darba laiks, var tikt noteikts darba laika pārskata perioda ilgums līdz 3 (trīs) mēnešiem, saskaņā ar Darba devēja iekšējiem normatīvajiem aktiem, kas saskaņoti ar Arodbiedrību. Darba laiks, kas pārsniedz pārskata perioda normālo darba laiku, uzskatāms par virsstundām. Virsstundas tiek aprēķinātas un apmaksātas katra pārskata perioda beigās.

2.9. Par darbu svētku dienās darbiniekam izmaksā piemaksu ne mazāk kā 100% un ne vairāk kā 200% apmērā no viņam noteiktās darba algas, saskaņā ar Darba devēja iekšējo normatīvo aktu, kas saskaņots ar Arodbiedrību.

2.9.' Aprēķinot piemaksas par nakts darbu, par virsstundu darbu un par darbu svētku dienās, stundas algas likme ir aprēķināma daļot darbiniekam noteikto darba algu ar:

2.9.'1. darba stundu skaitu attiecīgajā kalendārajā mēnesī – darbiniekiem, kuriem ir noteikts normālais darba laiks;

2.9.'2. attiecīgā kalendārā gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī – darbiniekiem, kuriem ir noteikts summētais darba laiks.

2.10. Nosakot obligātu tehnisko mācību apmeklējumu darbinieka atpūtas laikā, izmaksā piemaksu pie darba algas, par mācībās faktiski pavadīto laiku, bet ne mazāk kā 1 (vienas) stundas vidējās izpeļņas apmērā.

2.11. Darbiniekiem par psihofizioloģiskās novērtēšanas laiku izmaksā kompensāciju par profesionālās piemērotības psihofizioloģiskās novērtēšanas kabineta apmeklējumu laiku.

2.12. Ja darbinieks ir saslimis ar tuberkulozi vai arodslimību un viņu uz laiku pārceļ citā, mazāk atalgotā darbā, tad Darba devējs nodrošina tādām darbiniekam

darba samaksu ne mazāk kā vidējā izpeļņa iepriekšējā darbā. Darba devējs nodrošina šī punkta izpildi ne ilgāk kā 6 (sešus) mēnešus pēc darbspējas lapas noslēgšanas.

2.13. Ja darbinieks, pildot darba pienākumus, Darba devēja vainas dēļ ir cietis nelaimes gadījumā darbā, un darbinieks ar Darba devēju vienojas, ka darbinieku pārceļ citā, mazāk atalgotā darbā, tad Darba devējs nodrošina tādām darbiniekam darba samaksu ne mazāk kā vidējā izpeļņa iepriekšējā darbā. Darba devējs nodrošina šī punkta izpildi līdz darbinieka darba spēju atgūšanai vai līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

2.14. Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku darbiniekam izmaksā summu, kuru aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā. Darba dienu skaits atvaļinājuma laikā katram darbiniekam tiek noteikts atbilstoši viņa darba laika režīmam.

Visām darbinieku kategorijām visos gadījumos, kad to paredz DL vai Koplīgums, dienas vidējo izpeļņu aprēķina atbilstoši DL 75.panta nosacījumiem un atbilstoši Koplīguma noteikumiem, ievērojot šādus noteikumus:

- 1) vidējās izpeļņas aprēķinam nostrādāto dienu skaitā neietilpst šāds attaisnotas vai neattaisnotas prombūtnes laiks: pārejošas darbspējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu DL 74.panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos, atpūtas dienas un dienas, kas piešķirtas ar darba pienākumiem nesaistītu pienākumu veikšanai. Attiecīgi, darba samaksas kopsummā neietilpst šajā punktā minēto prombūtnu apmaksa;
- 2) vidējās izpeļņas aprēķinam darba samaksas kopsummā neieskaita izdevumu kompensēšanu;
- 3) gadījumos, kad vidējās izpeļņas aprēķinam atbilstošajā periodā darbinieks ir strādājis mazāk kā viņam noteiktā darba laika norma, izmaksātās prēmijas (izņemot mēneša prēmijas) un lojalitātes atalgojums tiek dalīts uz vidējās izpeļņas aprēķina perioda darba laika normu, kas noteikta darbiniekam.

2.15. Darba samaksu darbiniekiem izmaksā ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī. Darba samaksai ir prioritāte attiecībā pret citiem maksājumiem.

2.16. Darbiniekiem, kuru pastāvīgais darbs ir saistīts ar izbraukumiem vai darba braucieniem, izmaksā dienas naudu un kompensāciju par izdevumiem ceļā saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem un Darba devēja iekšējiem normatīviem aktiem, kas saskaņoti ar Arodbiedrību.

2.17. Darbiniekiem nosaka piemaksu par mācekļa mācīšanu atkarībā no attiecīgā darbinieka darba algas:

2.17.1. ja apmāca vienu mācekli, līdz 30% par pirmo un otro apmācības mēnesi un līdz 20% - par trešo mēnesi;

2.17.2. ja apmāca divus mācekļus, par katru mācekli, līdz 20% par pirmo un otro apmācības mēnesi un līdz 15% - par trešo mēnesi;

2.17.3. ja apmāca trīs un vairāk mācekļus, par katru mācekli, līdz 15% par pirmo un otro apmācības mēnesi un līdz 10% - par trešo mēnesi.

Ja apmācība tiek turpināta arī pēc trešā mēneša, darbiniekam izmaksā piemaksu līdz 10% no darba algas, neatkarīgi no mācekļu skaita. Kopējais apmācību laiks vienam māceklim nevar pārsniegt 6 (sešus) mēnešus.

2.18. Ja ar darbinieku uzsāktas darba tiesiskās attiecības kā ar mācekli, tad viņam par mācekļa darbu (apmācot individuāli) maksā pēc Darba devēja noteiktajā kārtībā attiecīgajai profesijai noteiktās minimālās darba algas.

Ja darbinieku sakarā ar ražošanas nepieciešamību apmāca citā profesijā, tad par mācību laiku (ne ilgāk kā 3 (trīs) mēneši) maksā pēc darbinieka iepriekšējā amatā noteiktās darba algas, bet ne mazāk kā Darba devēja noteiktā minimālā darba alga attiecīgajam amatam, uz kuru darbinieks tiek apmācīts.

2.19. Ieviešot, mainot un pārskatot darba normas, tās saskaņo ar Arodbiedrību.

2.20. Saskaņā ar Koplīguma pielikumiem, izmaksā diferencētu piemaksu par darbiem īpašos apstākļos, kuri saistīti ar darbu augstumā, magnētiskā laukā, augstspriegumā, paaugstināta trokšņa, vibrācijas, stresa un saspringuma apstākļos, 4% - 24% apmērā no darba algas par faktiski nostrādāto laiku attiecīgajā mēnesī. Ja darba vides apstākļi uzlabojas, piemaksas apmēru var samazināt, konsultējoties ar Arodbiedrību.

2.21. Darbiniekiem, kurus Darba devējs ar rīkojumu nosūta uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju vai uz mācībām, pārtraucot darbu, saglabā darba vietu (amatu), izmaksā par šo laiku darbiniekam noteikto darba samaksu un apmaksā izdevumus, kas saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu.

Tāda pati kārtība attiecināma darbiniekiem, ja viņus nosūta uz īslaicīgiem Arodbiedrības apmācību kursiem vai semināriem saskaņā ar Darba devēja un Arodbiedrības vienošanos.

2.22. Darbiniekiem, kuri ar Darba devēju parakstījuši individuālos mācību līgumus par darbinieku studijām visa veida mācību iestādēs, nepārtraucot pamatdarbu, specialitātēs, kuras vajadzīgas Darba devējam, nodarbību apmeklēšanai un ieskaīšu sesiju, kā arī eksāmenu kārtošanai, saskaņā ar mācību iestādes oficiālu izziņu piešķir mācību atvaļinājumu, saglabājot par šo periodu darbiniekam noteikto darba samaksu.

2.23. Darba devējs nodrošina Latvijas Republikā noteikto nodokļu kompensāciju piemaksas veidā pie darba algas par mācību maksu tiem darbiniekiem, kuri ar Darba devēju noslēguši vienošanos par apmācību profesionālā bakalaura studiju programmās "Dzelzceļa transports" vai "Dzelzceļa elektrosistēmas". Aprēķinātajai piemaksai ir kompensācijas raksturs, un tā netiek ietverta vidējās izpeļņas aprēķinā.

2.24. Ja tiek palielināta obligāto sociālo apdrošināšanas iemaksu daļa, kas ir ieturama no darbinieka darba samaksas, par attiecīgu daļu samazinot Darba devēja maksājamo daļu, darbinieka darba samaksu indeksē tādā apmērā, lai tā pēc nodokļu ieturēšanas nepazeminātos.

2.25. Kopā ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudu, izmaksā lojalitātes atalgojumu proporcionāli piešķirtā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kalendārajām dienām (neieskaitot svētku dienas), bet ne vairāk kā par četrām kalendārajām nedēļām (neieskaitot svētku dienas) kalendārā gada laikā, saskaņā ar Darba devēja iekšēju normatīvu aktu, kas saskaņots ar Arodbiedrību, tajā noteiktajā apmērā un kārtībā.

2.26. Darbiniekiem izmaksā piemaksu vismaz 20% no attiecīgā darbinieka darba algas par darbu ārpus telpām:

2.26.1. ziemas periodā, ja diennakts vidējā gaisa temperatūra ir zemāka par -10 grādiem pēc Celsija;

2.26.2. karstajos laika apstākļos, ja dienā gaisa temperatūra pārsniedz +28 grādus pēc Celsija.

2.27. Darba devējs kompensē darbiniekiem speciālu medicīniski optisku redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) iegādi, kas saskaņā ar ārsta rakstisku atzinumu ir nepieciešamas darbā ar paaugstinātu redzes sasprindzinājumu un/vai darbā ar displeju. Speciālo darba brīļļu iegādes izdevumi ne vairāk kā 60 EUR (sešdesmit euro un 00 centi) apmērā, t.sk., PVN, tiek kompensēti reizi 5 (piecos) gados, kā arī tad, ja nākamajās obligātajās veselības pārbaudēs konstatē, ka darbinieka redze ir pasliktinājusies, līdz ar to nepieciešams iegādāties jaunas speciālās brilles, un to apliecina ārsta atzinums obligātās veselības pārbaudes kartē.

2.28. Darbiniekiem, kuri atrodas attaisnotā prombūtnē, pārtraucot pamatdarbu, saskaņā ar Arodbiedrības rakstisku lūgumu, lai piedalītos Arodbiedrības organizētos pasākumos vai ar sporta aktivitātēm saistītos pasākumos (sporta spēles, sacensības un tml.) un pārstāvētu "Latvijas dzelzceļš" koncerna intereses, saglabā darba vietu (amatu) un izmaksā par šo laiku darbiniekiem noteikto darba samaksu.

2.29. Lai daļēji kompensētu darbinieku izdevumus ēdināšanai darba laikā un nodrošinātu atbilstošus darba apstākļus saskaņā ar DL 145.pantu, atsevišķām VAS "Latvijas dzelzceļš" atkarīgo sabiedrību darbinieku kategorijām, kurām ir noteikts summētais darba laiks, Darba devējs apmaksā ēdināšanas izdevumus ne vairāk kā 480 euro gadā, izmaksājot darbiniekiem ēdināšanas izdevumu kompensāciju līdz 40 EUR mēnesī. Darbinieku kategorijas un Darba devēja apmaksāto darbinieka ēdināšanas izdevumu kompensācijas apmērs tiek noteikts Koplīguma pielikumos.

### **3. DARBA LAIKS UN ATPŪTAS LAIKS**

#### **DARBA DEVĒJS:**

3.1. Darba un atpūtas laika uzskaites un to izlietojuma nosacījumus un ierobežojumus nosaka saskaņā ar Darba devēja iekšējiem normatīviem aktiem, kas saskaņoti ar Arodbiedrību. Lokomotīvu brigāžu darbinieku darbs tiek organizēts saskaņā ar Dzelzceļa nozares Ģenerālvienošanās Pielikumu Nr.1 "Nolikumu par lokomotīvu brigāžu darba un atpūtas laiku."

3.2. Normālais nedēļas darba laiks nevar pārsniegt 40 stundas. Atsevišķām darbinieku kategorijām normālo darba laiku nosaka saskaņā ar DL 131.panta trešo daļu un 132.pantu.

3.3. Iknedēļas nepārtraukto atpūtas ilgumu nosaka ne mazāku par 42 stundām. Ja ir noteikts summētais darba laiks, saskaņojot ar Arodbiedrību, iknedēļas nepārtraukto atpūtas ilgumu nosaka ne mazāku par 35 stundām.

3.4. Nepārtrauktu atpūtu 24 stundu periodā nosaka ne mazāku par 12 stundām (atpūta no darba beigām līdz darba sākumam). Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks un ir panākta attiecīga Darba devēja un Arodbiedrības vienošanās.

3.5. Ja ir 5 (piecu) dienu darba nedēļa, darbiniekiem piešķir 2 (divas) atpūtas dienas nedēļā, ja ir 6 (sešu) dienu darba nedēļa — 1 (vienu) atpūtas dienu nedēļā.

Pie summētās darba laika uzskaites atpūtas dienas piešķir saskaņā ar grafiku.

Atpūtas dienu skaitam darbiniekiem, kuri strādā 5 (piecu) dienu darba nedēļu jābūt ne mazākam par kalendārā atzīmēto konkrētā mēneša sestdienu, svētdienu un svētku dienu (gadījumā, ja svētku diena nesakrīt ar sestdienu vai svētdienu) kopskaitu, bet darbiniekiem, kuri strādā 6 (sešu) dienu darba nedēļu jābūt ne mazākam par kalendārā atzīmēto konkrētā

mēneša svētdienu un svētku dienu (gadījumā, ja svētku diena nesakrīt ar svētdienu) kopskaitu. Šīs normas tiek izmantotas, lai aprēķinātu darba stundu un darba dienu normu kalendārajam gadam.

Lai nodrošinātu nepārtrauktu kustības drošību un novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, Darba devējs var nodarbināt atpūtas dienā tos darbiniekus, kuriem attiecīgajā dienā ir paredzēta ārpus darba laika dežūra mājās vai gaidīšanas laiks.

3.6. Darbiniekiem piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu – 4 (četras) kalendāra nedēļas, neieskaitot svētku dienas, darbiniekiem līdz 18 gadu vecumam – vienu kalendāro mēnesi, kā arī ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu saskaņā ar DL.

3.7. Darbiniekiem piešķir ikgadēju apmaksātu papildatvaļinājumu par nepārtrauktu darba stāžu dzelzceļā:

3.7.1. par 5 (pieciem) darba gadiem – 1 (vienu) darba dienu;

3.7.2. par 10 (desmit) darba gadiem – 2 (divas) darba dienas;

3.7.3. par 15 (piecpadsmit) darba gadiem un vairāk – 3 (trīs) darba dienas.

3.8. Darbiniekiem, kas strādā īpašos apstākļos, kuri saistīti ar darbu augstumā, magnētiskā laukā, augstspriegumā, paaugstināta trokšņa, vibrācijas, stresa un saspringuma apstākļos, piešķir ikgadēju apmaksātu papildatvaļinājumu saskaņā ar Koplīguma pielikumiem.

3.9. Darbiniekiem, kuri:

3.9.1. piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijas darbos;

3.9.2. pildījuši karavīru pienākumus Afganistānas karā vai citos militāros konfliktos obligātā militārā dienesta ietvaros;

piešķir ikgadēju apmaksātu papildatvaļinājumu 2 (divas) nepārtrauktas kalendāra nedēļas gadā. Kārtējo ikgadējo atvaļinājumu piešķir vasarā, vai, pēc viņu vēlēšanās, citā izdevīgā laikā.

3.10. Dažām darbinieku kategorijām var ierobežot nakts darbu, papildus darbu un blakus darbu saskaņā ar Darba devēja iekšējiem normatīviem aktiem, kas saskaņoti ar Arodbiedrību.

3.11. Darba devējs piešķir atvaļinājumu kalendārā gada laikā saskaņā ar grafiku, ko sastāda līdz katra gada 10.janvārim.

Darba devējs sastāda atvaļinājumu grafiku pēc konsultēšanās vai saskaņošanas ar Arodbiedrību. Sastādot atvaļinājumu grafiku, Darba devējs ņem vērā darbinieku vēlēšanās un Darba devēja intereses nodrošināt normālu darbu. Darba devējs pēc darbinieku lūguma ir tiesīgs sadalīt atvaļinājumu daļās, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par 2 (divām) nepārtrauktām kalendāra nedēļām.

Nav atļauts atvaļinājumu kompensēt naudā, izņemot gadījumus, kad izbeidz darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kas nav izmantojis atvaļinājumu. Ikgadējais atvaļinājums jāpārceļ vai jāpagarina:

- darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā;

- ja darbinieku iesaista valsts vai sabiedrisko pienākumu izpildē.

Izņēmuma gadījumos, ja atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam var nelabvēlīgi ietekmēt Darba devēja normālu darba gaitu, ar darbinieka piekrišanu var pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.

Nedrīkst pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu darbiniekiem, kas ir jaunāki par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, un darbiniekiem, kuriem ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu papildatvaļinājumu sakarā ar darbu īpašos apstākļos.

3.12. Pēc darbinieka lūguma piešķir papildus atpūtas dienas, izmaksājot par šīm dienām darba samaksu, šādos gadījumos:

- 3.12.1. darbinieka 50 vai 60 gadu jubileja — 2 (divas) dienas,
- 3.12.2. darbinieka vai viņa bērnu laulības — 2 (divas) dienas,
- 3.12.3. darbiniekam absolvējot izglītības iestādi un saņemot izglītības dokumentu (diplomu) – 1 (vienu) dienu;
- 3.12.4. darbiniekiem bērna sākumskolas, no 1. līdz 4. klasei ieskaitot, mācību gada pirmajā skolas dienā – 1 (vienu) dienu.
- 3.12.5. darbinieka laulātā, vecāku, bērnu nāves gadījumā – 3 (trīs) dienas.

Darbiniekiem ir tiesības izmantot papildus atpūtas dienas laika posmā no 7.dienas pirms attiecīgā gadījuma iestāšanās dienas līdz 30.dienai pēc attiecīgā gadījuma iestāšanās dienas, izņemot 3.12.4.apakšpunktā minēto gadījumu.

Šīs apmaksātās papildus atpūtas dienas netiek iekļautas vidējās izpeļņas aprēķinos, jo tām ir kompensējošs raksturs.

3.13. Gadījumā, ja darbiniekam ir aizliegts atstāt darba vietu pārtraukuma laikā, ievērojot DL 145.panta 3.daļas nosacījumus, pārtraukumus ieskaita darba laikā.

#### **4. DARBA AIZSARDZĪBA**

##### **DARBA DEVĒJS:**

4.1. Realizē „Latvijas dzelzceļš” koncerna Darba aizsardzības politiku, uztur spēkā esošo Darba aizsardzības sistēmu: plāno, īsteno, kontrolē un pilnveido darba vides iekšējo uzraudzību, veic darba vides riska novērtēšanu un izstrādā darba aizsardzības pasākumus riska novēršanai vai samazināšanai, veic pasākumus darba vietu un teritorijas uzturēšanai tīrībā un kārtībā.

4.2. Ņemot vērā Darba devēja darbības raksturu un darbinieku skaitu, atbilstoši spēkā esošiem Ministru kabineta noteikumiem un Koplīguma pielikumiem nodrošina uzticības personu ievēlēšanu.

4.3. Darba aizsardzības jomā konsultējas ar Arodbiedrības uzticības personām, kā arī nodrošina Arodbiedrības uzticības personām iespēju piedalīties apspriedēs par jautājumiem, kas attiecas uz:

- 4.3.1. pasākumiem, kuri var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību;
- 4.3.2. darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošanu un darbību;
- 4.3.3. to nodarbināto norīkošanu, kuriem uzticēta pirmās palīdzības sniegšana, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšana;



4.3.4. darba vides iekšējo uzraudzību, nodarbināto informēšanu par darba aizsardzību, arī gadījumos, kad darbs ir pie cita Darba devēja vai vairākiem Darba devējiem;

4.3.5. instruktāžas un apmācības plānošanu un organizēšanu darba aizsardzības jomā;

4.3.6. citiem darba aizsardzības jautājumiem.

4.4. Informē Arodbiedrības uzticības personas par darba vides risku novērtēšanas rezultātiem, par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu.

4.5. Nodrošina, lai Arodbiedrības uzticības personām un nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par:

4.5.1. darba vides riska novērtēšanas rezultātiem;

4.5.2. Darba devēja noteiktajiem un plānotajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem;

4.5.3. personām, kuras norīkotas un apmācītas pirmās medicīniskās palīdzības sniegšanai darba vietās;

4.5.4. nelaiemes gadījumiem darbā;

4.5.5. arodslimību gadījumiem;

4.5.6. Valsts darba inspekcijas paskaidrojumiem, atzinumiem un norādījumiem darba aizsardzības jautājumos, kā arī par Valsts darba inspekcijas brīdinājumiem, rīkojumiem un lēmumiem, kas attiecas uz darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā un citiem darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā.

4.6. Apņemas piešķirt Arodbiedrības uzticības personām 1 (vienu) dienu mēnesī, saglabājot darba vietu un darba samaksu, lai veiktu savus pienākumus darba aizsardzībā. Ja darba specifikas dēļ uzticības persona nevar veikt savus pienākumus darba aizsardzībā darba laikā un veic atpūtas laikā, darbiniekam tiek veikta apmaksā septiņu stundu vidējās izpeļņas apmērā katru mēnesi.

4.7. Darbinieku izglītošanai un zināšanu līmeņa paaugstināšanai darba aizsardzībā organizē instruktāžas un apmācību ar attiecīgo speciālistu piedalīšanos, t.sk., pirmās palīdzības sniegšanā nelaiemes gadījumos darbā.

4.8. Nodrošina kaitīgo faktoru mērījumu kontroli darba vietās saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem vai pēc uzticības personu pieprasījuma, ja saņemtas nodarbināto sūdzības par veselībai kaitīgajiem darba vides riska faktoriem.

4.9. Apņemas nodrošināt darbiniekus ar darba un aizsargapģērbiem, darba apaviem, individuālās aizsardzības līdzekļiem atbilstoši normām, kas saskaņotas ar Arodbiedrību. Organizēt to remontu un ķīmisko tīrīšanu. Ja darba apģērbs vai apavi ir kļuvuši nelietojami pirms valkāšanas termiņa notecēšanas, tiek izsniegts jauns darba apģērbs vai darba apavi.

4.10. Apņemas apgādāt sanitārās un higiēnas telpas (tualetes, dušas, izlietnes, roku mazgāšanas ierīces u.tml.) ar nepieciešamiem personīgās higiēnas līdzekļiem (tualetes papīrs, vienreizējās lietošanas dvieļi vai roku nosusināšanas ierīces, mazgāšanas līdzekļi – ziepes, t.sk., šķidrās, kur nepieciešams – tīrīšanas pastas, dezinfekcijas līdzekļi).

4.11. Izslēgts.

4.12. Ja darbiniekiem tehnoloģiskā procesa vai darba organizācijas specifikas dēļ nav iespējams atstāt darba vietu pārtraukuma laikā vai, ja darba rakstura dēļ nav iespējams noteikt pārtraukumu ēšanai, Darba devējs saskaņā ar DL 145.panta

4.punktu nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā. Šajā gadījumā Darba devējs atbilstoši tehniskajām iespējām, elektrodrošības un ugunsdrošības prasībām nozīmē speciālu vietu, kas aprīkota ar ēdiena uzsildīšanas un uzglabāšanas ierīcēm (tējkanna, elektroplīts, mikroviļņu krāsns, ledusskapis u.c.).

4.13. Apmaksā darbiniekus pret nelaimes gadījumiem darbā.

4.14. Apmaksā darba vietas ar medicīniskajām aptiecinām.

4.15. Apmaksā nodrošināt dzeramā ūdens pieeju darba vietās.

4.16. Darba devējs saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem savlaicīgi nodrošina obligāto veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi.

4.17. Darba devējs apmaksā izdevumus, kas saistīti ar nodarbināto obligātajām veselības un psihofizioloģiskām pārbaudēm.

4.18. Sedz darbiniekam izdevumus, kas saistīti ar obligāto veselības pārbaudi pirms darba uzsākšanas ar displeju un pirms obligātās veselības pārbaudes termiņa, ja darbinieks sūdzas par redzes traucējumiem.

4.19. Izslēgts.

4.20. Ja darbinieks darba laikā bijis iesaistīts negadījumā ar smagām vai letālām sekām, Darba devējs nekavējoties darba laikā nomaina darbinieku ar citu darbinieku un:

4.20.1. nosūta darbinieku uz rehabilitāciju (ne ilgāk kā 10 darba dienas) un apmaksā ar to saistītos izdevumus, ja vien tie netiek segti vai kompensēti saskaņā ar veselības apdrošināšanas polises noteikumiem un

4.20.2. vienojoties ar darbinieku, nodrošina un apmaksā psihologa pakalpojumus.

## **5. ATVIEGLOJUMI UN GARANTIJAS**

### **DARBA DEVĒJS:**

5.1. Ja darbiniekam izmaksājamā mēneša vidējā izpeļņa ir mazāka par darbiniekam noteikto mēneša darba algu, darbiniekam izmaksājamā mēneša vidējā izpeļņa tiek pielīdzināta mēneša darba algai, izņemot Koplīguma 5.4.punktā minēto.

5.2. Ja „Latvijas dzelzceļš” koncernā ir vakantas darba vietas, darbiniekiem, kuriem ir paredzēts uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 6.-9.punktu, vai ar kuriem paredzēts noslēgt vienošanos, pamatojoties uz DL 114.pantu, pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas, piedāvājot vakances, var paredzēt iespēju bez maksas pārkvalificēties.

5.3. Uzteicot darba līgumu DL 100.panta piektajā daļā, 101.panta pirmās daļas 6.-11.punktā noteiktajos gadījumos, Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā:

1) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darba stāžs dzelzceļā ir līdz 5 gadiem;

2) divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darba stāžs dzelzceļā ir no 5 līdz 10 gadiem;

3) triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darba stāžs dzelzceļā ir no 10 līdz 20 gadiem;

4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darba stāžs dzelzceļā ir virs 20 gadiem.

5.4. Uzsakot darba līgumu DL 101.panta pirmās daļas 7., 9. un 10.punkta gadījumos darbiniekam, kuram līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai atlicis līdz 5 (pieciem) gadiem, un kura darba stāžs dzelzceļā (Koplīguma 1.6.punkta izpratnē) ir lielāks par 20 (divdesmit) gadiem, tad Darba devējs izmaksā darbiniekam DL un/vai darba līgumā noteikto atlaišanas pabalstu, kā arī līdz brīdim, kad darbiniekam rodas tiesības saņemt valsts vecuma pensiju (izņemot valstī noteikto bezdarbnieka pabalsta izmaksas periodu), vēl papildus mēneša pabalstu 80% no darbinieka darba algas uz atlaišanas brīdi, bet ne mazāk kā 80% no valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas un ne vairāk par 2 (divām) valstī noteiktām minimālām mēneša darba algām. Jebkurā gadījumā kopējais pabalsta apmērs nevar pārsniegt EUR 15 000 (piecpadsmit tūkstoši euro), ieskaitot DL un/vai darba līgumā noteikto atlaišanas pabalstu.

Darbiniekiem, kuriem darba līgumā noteikts nepilns darba laiks, darba algu pabalsta aprēķinam un mēneša pabalsta summas ierobežojumu aprēķināšanai nosaka proporcionāli darba līgumā noteiktajam darba laikam.

Darba devējs un darbinieks var rakstveidā vienoties par šī punkta piemērošanu, izbeidzot darba attiecības DL 114.panta noteiktajā kārtībā, ja ir izpildīti šī punkta pārējie pabalsta piešķiršanas nosacījumi.

Saskaņā ar šo punktu darbiniekam aprēķināto pabalstu izmaksā vienā maksājumā darba tiesisko attiecību pēdējā dienā.

#### 5.5. Izslēgts.

5.6. Darbiniekiem, kuriem ir 2 (divi) vai vairāk bērni līdz 12 (divpadsmit) gadu vecumam, piešķir papildus 1 (vienu) atpūtas dienu mēnesī, izmaksājot noteikto darba samaksu.

#### 5.7. Mācību gada sākumā skolas piederumu iegādei:

5.7.1. 1.klases skolēna vecākiem izmaksā pabalstu – 215 EUR (divi simti piecpadsmit euro un 00 centi) apmērā;

5.7.2. sākumskolas, no 2.klases līdz 4.klasei ieskaitot, skolēna vecākiem – izmaksā pabalstu – 70 EUR (septiņdesmit euro un 00 centi) apmērā.

#### 5.8. Izmaksā vienreizēju pabalstu:

5.8.1. 1 (viena) mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbiniekam ar vismaz 10 (desmit) gadu darba stāžu dzelzceļā vispārējās saslimšanas dēļ noteikta invaliditāte un darba attiecības tiek izbeigtas sakarā ar to, ka viņš nespēj veikt nolīgto darbu, ko apliecina ārsta atzinums;

5.8.2. 2 (divu) mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbiniekam ar vismaz 20 (divdesmit) gadu darba stāžu dzelzceļā vispārējās saslimšanas dēļ noteikta invaliditāte un darba attiecības tiek izbeigtas sakarā ar to, ka viņš nespēj veikt nolīgto darbu, ko apliecina ārsta atzinums;

5.8.3. 3 (trīs) mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbiniekam ar 15 (piecpadsmit) gadu darba stāžu dzelzceļā profesionālās saslimšanas vai nelaimes gadījuma darbā, kurā nav konstatēta darbinieka vaina, dēļ, noteikta invaliditāte un darba attiecības tiek izbeigtas sakarā ar to, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu, ko apliecina ārsta atzinums;

5.8.4. 3 (triju) mēnešu vidējās izpeļņas apmērā nelaimes gadījuma darbā, kurā konstatēta darba devēja vaina, dēļ, noteikta invaliditāte un darba attiecības tiek

izbeigtas sakarā ar to, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu, ko apliecina ārsta atzinums.

5.9. Ja darbinieks no vienas Darba devēja struktūrvienības, daļas, ceha un tml. tiek pārcelts uz citu, un tas saistīts ar pārbraukšanu uz citu apvidu, tad apmaksā pārcelšanās ceļa izdevumus (izņemot gadījumus, kad Darba devējs nodrošina ar transportu) darbiniekam un viņa ģimenes locekļiem (laulātais un nepilngadīgie bērni), izdevumus par mantu pārvešanu, dienas naudu par katru ceļā pavadīto dienu, darba algu par dienām, kad viņš gatavojas ceļam un iekārtojas jaunajā dzīvesvietā, kā arī par ceļā pavadīto laiku, taču ne vairāk kā par 6 (sešām) kalendārajām dienām.

5.10. Ja darbinieks no viena reģiona (pilsētas, pagasta) tiek pārcelts darbā uz citu reģionu (pilsētu, pagastu) saistībā ar Personāla politikā paredzēto karjeras plānošanu, un pārcelšanas rezultātā darbiniekam nepieciešams iegādāties dzīvojamo platību, tad Darba devējs uz individuāla līguma pamata var izmaksāt darbiniekam kompensāciju — dzīvojamo telpu iegādei līdz:

5.10.1. 10 (desmit) jauno darbinieka darba algu apmērā un par katru darbinieka ģimenes locekli (laulātais un nepilngadīgie bērni) 10 (desmit) valstī noteikto minimālo darba algu apmērā, ja jaunā darba vieta un dzīvojamās telpas ir Rīgas pilsētā;

5.10.2. 6 (sešu) jauno darbinieka darba algu apmērā un par katru darbinieka ģimenes locekli (laulātais un nepilngadīgie bērni) 6 (sešu) valstī noteikto minimālo darba algu apmērā, ja jaunā darba vieta un dzīvojamās telpas ir ārpus Rīgas pilsētas.

5.11. Ja darbinieks rakstveidā uzsaka darba līgumu, pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku. Darbinieks var atsaukt uzteikumu ne vēlāk kā 2 (divas) nedēļas pirms iesniegumā norādītā termiņa beigām.

5.12. Aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus pēc kārtas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to.

5.13. Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem:

- 1) kuri „Latvijas dzelzceļš” koncernā nostrādājuši ilgāku laiku;
- 2) kuri pie attiecīgā Darba devēja cietuši nelaimes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;
- 3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalīdu vecumā līdz 18 gadiem;
- 4) kuru kā vecāku aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana;
- 5) kuriem ir divi vai vairāki apgādājāmie;
- 6) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- 7) kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību;

- 8) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijā;
- 9) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
- 10) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
- 11) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

Neviena no šī punkta minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām.

5.14. Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punktu, Darba devējs pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma nolīgta darba laika ietvaros piešķir darbiniekam laiku cita darba meklēšanai 24 darba stundu apmērā, par šo laiku izmaksājot darbiniekam darba samaksu. Pēc darbinieka un Darba devēja vienošanās šo laiku var dalīt daļās, kas nav mazākas par 4 stundām.

Pieprasījumu par laika vai kādas tā daļas piešķiršanu jauna darba meklēšanai darbinieks iesniedz Darba devējam rakstveidā, ne vēlāk kā diennakti iepriekš.

5.15. Pēc Arodbiedrības pamatota pieprasījuma Darba devējs, ievērojot DL normas, izsaka disciplinārsodu darbiniekam, ja viņš pārkāpj normatīvos aktus, tīši kavē Koplīguma izpildi vai nepilda Koplīguma saistības.

5.16. Arodbiedrības valdes locekļus un arodkomiteju locekļus (turpmāk - Arodbiedrības līderi), kuri ir nodarbināti pie Darba devēja, pēc Darba devēja iniciatīvas var pārcelt uz citu pastāvīgu darbu, uzteikt darba tiesiskās attiecības, kā arī izteikt tiem disciplinārsodu, ievērojot vispārīgo kārtību un iepriekš saskaņojot to ar Arodbiedrības valdi.

Šis nosacījums tiek saglabāts 2 (divus) gadus pēc Arodbiedrības līdera pilnvaru izbeigšanās.

5.17. Darba devējs, saņemot darbinieka iesniegumu, kas saskaņots ar Arodbiedrību, piešķir neatbrīvotajiem arodkomiteju priekšsēdētājiem, Arodbiedrības pienākumu pildīšanai:

5.17.1. 1 (vienu) dienu nedēļā, ja Arodbiedrības arodkomitejas uzskaitē biedru skaits ir vairāk par 200;

5.17.2. 2 (divas) dienas mēnesī, ja Arodbiedrības arodkomitejas uzskaitē biedru skaits ir no 100 līdz 200;

5.17.3. 1 (vienu) dienu mēnesī, ja Arodbiedrības arodkomitejas uzskaitē biedru skaits nepārsniedz 100;

izmaksājot par attiecīgajām dienām vidējo izpeļņu.

Arodbiedrības valdes locekļiem, kuri strādā savā pamatdarbā, piešķir 1 (vienu) dienu mēnesī Arodbiedrības pienākumu pildīšanai, izmaksājot vidējo izpeļņu.

5.18. Organizē līdzekļu uzkrāšanas apdrošināšanu papildpensiju saņemšanai darbiniekiem, tai skaitā papildpensijas uzkrājumu veidošanu (dzīvības apdrošināšanu ar līdzekļu uzkrāšanu) saskaņā ar Dzelzceļa likuma 37.panta septīto daļu un Ministru kabineta 09.06.2015. noteikumiem Nr.288 "Noteikumi par dzelzceļa speciālistu profesijām, kurās nodarbinātajiem tiek nodrošināta papildpensijas uzkrājumu veidošana privātajos pensiju fondos vai dzīvības apdrošināšana ar līdzekļu uzkrāšanu", ievērojot Koplīguma 5.19.punktu.

5.19. Nodrošina papildpensijas uzkrājumu veidošanu, t.i., dzīvības apdrošināšanu ar līdzekļu uzkrāšanu, atbilstoši Koplīguma pielikumam (turpmāk – Apdrošināšanas kārtība) un noslēgtajam līgumam par papildpensijas apdrošināšanu. Apdrošināšanas prēmiju apmēru, regularitāti, darbinieku vecumu un nepārtraukto darba stāžu apdrošinātajā profesijā, apdrošināšanai pakļauto darbinieku profesiju sarakstu, kā arī citus ar papildpensijas apdrošināšanu saistītus nosacījumus, nosaka saskaņā ar Apdrošināšanas kārtību.

5.20. Vienam no darbiniekiem sakarā ar bērna piedzimšanu izmaksā vienreizēju pabalstu 215 EUR (divi simti piecpadsmit euro un 00 centi) apmērā.

5.21 Izmaksā vienreizēju pabalstu 70 000 EUR (septiņdesmit tūkstoši euro un 00 centi) apmērā gadījumos, ja stacijas avāriju grupu, ugunsdzēsības vai palīdzības vilciena darbinieks, pildot darba pienākumus, avārijas sekas likvidēšanas rezultātā (dzelzceļa satiksmes negadījumā ar bīstamo kravu) ir gājis bojā vai miris gada laikā pēc avārijas sekas likvidēšanas no tās laikā gūtajiem veselības traucējumiem.

Pabalstu izmaksā bojā gājušā darbinieka laulātajai (-am), bērniem (tajā skaitā arī pirms bojā gājušā nāves mirušo bērnu bērniem) un vecākiem (ja bojā gājušajam nav laulātās (-ā) un bērnu) pēc viņu apstiprināšanas mantojuma tiesībās un apliecības izsniegšanas. Pabalsta apmēru katram nosaka atbilstoši tai mantojuma daļai, uz kādu šī persona apstiprināta mantojuma tiesībās.

Testamentārajiem mantiniekiem pabalstu izmaksā tikai tajos gadījumos, ja viņi ietilpst šī punkta otrajā daļā uzskaitīto mantinieku kategorijā.

Ja bojā gājušajam nav mantojamās mantas un ir pagājis 1 (viens) gads no bojā gājušā nāves dienas, Darba devējs nosūta zināmajām šī punkta otrajā daļā minētajām personām rakstveida paziņojumu ar aicinājumu pieteikties pabalsta saņemšanai 1 (viena) mēneša laikā no paziņojuma saņemšanas dienas. Pabalsts tiek sadalīts starp personām, kuras pieteikušās, ievērojot spēkā esošo likumiskās mantošanas kārtību.

5.22. Izsniedz darbiniekiem, kuru darba pienākumi saistīti ar tehnoloģiskā procesa nodrošināšanu, dzelzceļa transporta vienreizējās vai abonementa biļetes braukšanai līdz konkrētai darba pienākumu veikšanas vietai.

5.23. Pamatojoties uz darbinieka, kuram ir noteikts summētais darba laiks, iesniegumu, kompensē darbinieka izdevumus sabiedriskā transporta abonementu biļešu iegādei, lai nokļūtu no dzīvesvietas, par ko ir informēta Darba devēja Personāla daļa, līdz konkrētai darba pienākumu veikšanas vietai, ja abonementa biļetes cena pārsniedz 40 EUR (četrdesmit euro un 00 centi) mēnesī, bet ne vairāk kā 80 EUR (astoņdesmit euro un 00 centi) mēnesī. Puses vienojas obligāti pārskatīt šī punkta darbību, mainoties sabiedriskā transporta pakalpojumu tarifiem vai citiem apstākļiem, kas var būtiski ietekmēt Darba devēja finanšu stāvokli.

5.24. Saglabājot Darba devēja noteikto kārtību un procedūru, izmaksā darbiniekiem pabalstus, materiālo palīdzību saskaņā ar Darba devēja iekšējiem normatīviem aktiem, kas saskaņoti ar Arodbiedrību.

5.24.<sup>1</sup> Darba devējam ir tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktu, ja Darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā “Latvijas dzelzceļš” koncerna uzņēmumā.

5.24.<sup>2</sup> Gadījumā, ja Darba devējs paredzējis izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, pamatojoties uz Pušu vienošanos (Darba likuma 114.pants) Arodbiedrības biedram - ir tiesības konsultēties ar Arodbiedrību, pirms Pušu vienošanās parakstīšanas.

## ARODBIEDRĪBA:

5.25. No Arodbiedrības budžeta katru gadu piešķir:

5.25.1. 45 000 EUR (četrdesmit pieci tūkstoši euro un 00 centi) materiālās palīdzības sniegšanai Arodbiedrības biedriem;

5.25.2. 2800 EUR (divi tūkstoši astoņi simti euro un 00 centi) Latvijas Dzelzceļa nozares pensionāru organizācijai.

5.26. Arodbiedrība kopā ar Darba devēju organizē darbinieku, Arodbiedrības biedru, kā arī brīvprātīgi pievienojušos darbinieku un viņu ģimenes locekļu kolektīvās veselības apdrošināšanas programmas uzsākšanu, norisi un uzraudzību, noslēdzot attiecīgu līgumu ar apdrošināšanas kompāniju (-jām), un nodrošinot darbiniekiem iespēju pieteikties kolektīvās veselības apdrošināšanas programmām.

5.27. Organizē Arodbiedrības biedru nelaimes gadījumu apdrošināšanu ārpus darba laika.

## 6. VESELĪBAS AIZSARDZĪBA, KULTŪRA UN SPORTS

### DARBA DEVĒJS:

6.1. Apgādā darbiniekus, kuri iesaistīti dzelzceļa infrastruktūras objektu uzturēšanas un remontu darbos, ar siltu ēdienu, ja dzelzceļa infrastruktūras objektu uzturēšanas un remontu darbu veikšanai vilcienu kustības tehnoloģiskais pārtraukums pārsniedz 4 (četras) stundas.

6.2. Slēdz līgumu par darbinieku dzīvības apdrošināšanu par apdrošināšanas summu 1500 EUR (viens tūkstotis pieci simti euro un 00 centi) katram apdrošinātajam darbiniekam.

6.3. Paredz Arodbiedrībai finanšu līdzekļus, nepārsniedzot 0,11% no katra Darba devēja kārtējā gada darba samaksas faktiskajām izmaksām nestrādājošo pensionāru sociālo vajadzību apmierināšanai un materiālajai palīdzībai īpaši trūcīgajiem. Samaksa tiek veikta pamatojoties uz Arodbiedrības iesniegtu rēķinu. Arodbiedrība nodrošina šajā punktā minēto līdzekļu atsevišķu uzskaiti un informē Darba devēju par līdzekļu izlietošanu katra gada beigās, ne vēlāk kā līdz 30.decembrim.

6.4. Var paredzēt finanšu līdzekļus personāla ilgtspējas pasākumiem, lai uzlabotu cilvēkresursu efektivitāti un nodrošinātu Darba devēju ar profesionāliem un lojāliem darbiniekiem, veicinot kompetenču, tai skaitā tehnisko kompetenču atjaunošanu un attīstību, ražošanas un tehniskās pieredzes konkursu organizēšanai un speciālistu radošās darbības veicināšanai.

6.5. Paredz finanšu līdzekļus budžetā personāla ilgtspējas pasākumiem darbinieku kolektīvo pasākumu nodrošināšanai, izņemot 6.7.punktā minētos, kā arī organizē darbiniekiem svētku pasākumus lielos dzelzceļa mezglos (Rīga, Daugavpils, Rēzekne, Jelgava, Ventspils, Liepāja) Latvijas Dzelzceļa gadadienā, Ziemassvētkos (Jaunajā gadā), Latvijas Republikas Proklamēšanas dienā u.c.

6.6. Paredz finanšu līdzekļus un organizē darbinieku bērnu līdz 12 (divpadsmit) gadu vecumam Ziemassvētku dāvanu iegādi un to piegādi darbiniekiem.

6.7. Veselīga dzīvesveida popularizēšanai, kā arī veselības uzlabošanas veicināšanai darbinieku vidū, Darba devējs pārskaita Arodbiedrībai finanšu līdzekļus personāla ilgtspējas pasākumiem, nepārsniedzot 0,2% no katra Darba devēja kārtējā gada darba samaksas faktiskajām izmaksām. Arodbiedrība nodrošina šajā punktā minēto līdzekļu atsevišķu uzskaiti un rakstiski informē Darba devēju par līdzekļu izlietošanu reizi gadā, ne vēlāk kā līdz pārskata gadam sekojošā gada 31.martam.

## **7. TIESĪBU AIZSARDZĪBA**

### **DARBA DEVĒJS:**

7.1. Darba attiecības ar darbiniekiem veido saskaņā ar DL un citiem normatīvajiem dokumentiem.

7.2. Apmaksā izdevumus, kas saistīti ar speciālu atļauju, licenču, sertifikātu vai citu profesionālo kompetenci apliecinošu dokumentu iegūšanu vai pagarināšanu, kas darbiniekam nepieciešami savu darba pienākumu veikšanai darba tiesisko attiecību laikā.

7.3. Saskaņo ar Arodbiedrību jautājumus, kas noteikti DL un citos normatīvajos dokumentos, Koplīgumā un Dzelzceļa nozares Ģenerālvienošanās.

### **ARODBIEDRĪBA:**

7.4. Sniedz Arodbiedrības biedriem bezmaksas juridisko palīdzību darba un sociālās likumdošanas jautājumos.

## **8. DARBA DEVĒJA UN ARODBIEDRĪBAS SAVSTARPĒJĀS ATTIECĪBAS**

### **DARBA DEVĒJS:**

8.1. Sniedz Arodbiedrībai sistemātisku informāciju par Darba devēja ekonomisko un finanšu stāvokli, un iespējamām izmaiņām.

8.2. Pēc Arodbiedrības rakstveida pieprasījuma sniedz informāciju, kā arī pēc rakstveida pieprasījuma nodod attiecīgus dokumentus, kas saistīti ar:

8.2.1. Koplīguma izpildi un piemērošanu;

8.2.2. darba samaksu, tās sistēmu un organizāciju, un iespējamām izmaiņām;

8.2.3. vidējo darba samaksu un darba rādītājiem, t.sk., ražīgumu;

8.2.4. darba un atpūtas laika, kā arī darba apstākļu sistēmu un organizāciju, un iespējamām izmaiņām;

8.2.5. starp Darba devēju un Arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma izpildi;

8.2.6. darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar Arodbiedrības biedru;

8.2.7. disciplinārsodu piemērošanu Arodbiedrības biedram;

8.2.8. jebkādu strīdu un domstarpību esamību starp Darba devēju un Arodbiedrības biedru;

8.2.9. citu informāciju pēc Arodbiedrības lūguma.



8.3. Iepriekš pusēm vienojoties, piešķir Arodbiedrībai, tās pasākumu un darba organizēšanai, tiesības lietot Darba devēja rīcībā esošās telpas, dienesta telefonus un sporta būves.

8.4. Pēc darbinieka rakstveida iesnieguma bez papildus samaksas veic:

8.4.1. Arodbiedrības biedru naudas un apdrošināšanas prēmiju par kolektīvo apdrošināšanas programmu, kas ir saskaņotas starp Arodbiedrību un konkrēto Darba devēju, ieturēšanu un pārskaitīšanu;

8.4.2. darba samaksas, paju, apdrošināšanas prēmiju un citu maksājumu ieturēšanu un pārskaitīšanu krājaizdevu sabiedrībai "Dzelzceļnieks KS", kā arī apdrošināšanas sabiedrībām, saskaņā ar konkrētā Darba devēja un Arodbiedrības vienošanos.

8.4.<sup>1</sup> Piecu darba dienu laikā pēc centralizētas Arodbiedrības biedru naudas ieturēšanas un pārskaitīšanas Arodbiedrībai, Darba devējs nosūta elektroniski šifrētā (arhivēšana ar paroli un satura šifrēšana) veidā Arodbiedrībai darbinieku, no kuriem veikti Arodbiedrības biedru naudas ieturējumi, sarakstu, norādot darbinieku vārdu, uzvārdu, personas kodu un darba vietu. Darba devējs nenosūta informāciju par tiem darbiniekiem, kuriem tekošajā mēnesī netiek pārskaitīta darba samaksa slimības, grūtniecības vai citu līdzīgu iemeslu dēļ.

8.5. Ik mēnesi pārskaita Arodbiedrībai finanšu līdzekļus 1,50 EUR (viens euro un 50 centi) par vienu darbinieku Arodbiedrības biedru atbalstam personāla ilgtspējas nodrošināšanai, vadoties no Darba devēja vidējā darbinieku skaita iepriekšējā kalendārajā gadā. Arodbiedrība nodrošina šajā punktā minēto līdzekļu atsevišķu uzskaiti un rakstiski informē Darba devēju par līdzekļu izlietošanu par katru pārskata gadu ne vēlāk kā līdz pārskata gadam sekojošā gada 31.martam.

8.6. Nodrošina Arodbiedrības darbiniekiem, kuru sarakstu Puses saskaņo, pieeju iekšējai mājas lapai *Intranet* apskates režīmā, atbilstoši Darba devēja noteiktajai kārtībai.

8.7. Nodrošina Arodbiedrības darbiniekiem un Arodbiedrības līderiem, kuru saraksts ir pušu saskaņots, ieeju Darba devēja telpās, Arodbiedrības tiesību un funkciju izmantošanai, atbilstoši Darba devēja piekļuves kārtībai.

8.7.<sup>1</sup> Pēc Arodbiedrības rakstiska lūguma izvieto Arodbiedrības sagatavotus informatīvus paziņojumus Arodbiedrības biedriem, Arodbiedrības kontaktinformāciju un linku uz Arodbiedrības mājaslapu [www.ldzsa.lv](http://www.ldzsa.lv) Darba devēja iekšējā mājas lapā *Intranet*.

8.8. Pēc darbinieka – Arodbiedrības biedra - lūguma pieaicināt Arodbiedrību Darba devēja attiecīgajā organizatoriskajā struktūrā pie apstākļu izvērtēšanas un tādu lēmumu pieņemšanas, kas negatīvi ietekmē Arodbiedrības biedra tiesisko stāvokli vai rada negatīvas sekas, piemēram, disciplinārsoda izteikšana.

8.9. Korporatīvo, sociālo, kultūras un sporta pasākumu organizēšanai, kas uzskatāmi par personāla ilgtspējas pasākumiem un ir darbinieku motivācijas sistēmas sastāvdaļa, var piešķirt Arodbiedrībai finanšu līdzekļus. Finansējuma apjomu, tā izlietojumu un maksājumu grafiku Darba devējs saskaņo vienreiz gadā, vienlaicīgi ar Darba devēja budžeta sastādīšanu.

8.10. Savlaicīgi informē Arodbiedrību par Darba devēja vai tā struktūrvienību reorganizāciju, kā arī darbinieku skaita samazināšanas uzsākšanu. Nekavējoties pēc attiecīga lēmuma pieņemšanas sniedz Arodbiedrībai informāciju par reorganizāciju, kā arī par kolektīvo atlaišanu.

8.11. Darbiniekiem, ar kuriem izbeigts darba līgums sakarā ar viņu ievēlēšanu Arodbiedrības amatos, viņu pilnvarām beidzoties, nodrošina iepriekšējo, vai arī - ar viņu piekrišanu - citu līdzvērtīgu darbu (amatu).

8.12. Savlaicīgi sniedz informāciju un konsultējas ar Arodbiedrību pirms tādu lēmumu pieņemšanas, kas ietekmē vai var ietekmēt darbinieku darba samaksu, darba un atpūtas laiku, darba apstākļus un nodarbinātību.

8.13. Pēc Arodbiedrības iniciatīvas Darba devēja organizatorisko struktūru vadītāji un Arodbiedrības komitejas, Darba devēja attiecīgajā organizatoriskajā struktūrā organizē sapulces ar darbiniekiem vismaz 1 (vienu) reizi gadā, ar nolūku pārrunāt Koplīguma izpildi un informēt darbiniekus par notiekošajiem procesiem Darba devēja attiecīgajā organizatoriskajā struktūrā un atbildēt uz darbinieku jautājumiem.

8.14. Darba devēja augstākā līmeņa vadītāji kopā ar Arodbiedrības valdes locekļiem un Arodbiedrības pārstāvjiem vismaz reizi gadā organizē tikšanās reģionos (Daugavpils, Rēzekne, Jelgava, Liepāja, Rīga, Ventspils) ar darbiniekiem, ar nolūku informēt darbiniekus par procesiem koncernā, kas būtiski ietekmē vai var ietekmēt darbinieku darba samaksu, darba un atpūtas laiku, darba apstākļus un nodarbinātību.

#### **ARODBIEDRĪBA:**

8.15. Aizstāvojot savu biedru darba, ekonomiskās, profesionālās, sociālās tiesības un intereses, stiprina sociālo dialogu ar Darba devēju, uzskatot, ka jebkurš sarunu ceļā panākts lēmums ir solis uz sociālo mieru un taisnīgumu, kas arī ir sociālā dialoga mērķis.

8.16. Nepieļaus streiku kā kolektīvo darba strīdu risināšanas veidu ar Darba devēju, kamēr nebūs izmantoti visi citi līdzekļi strīdīgo jautājumu atrisināšanai sarunu ceļā.

8.17. Informē Darba devējus par struktūrvienībām, Arodbiedrības līderiem, administrācijas darbiniekiem, uzticības personām, kā arī saistītajām izmaiņām.

8.18. Informē Darba devējus par savām struktūrvienībām, kuras ir pilnvarotas Arodbiedrības vārdā saskaņot atsevišķas Koplīgumā, DL un Dzelzceļa nozares Ģenerālvienošanās noteiktās darbības vai dokumentus.

8.19. Nodrošina Koplīguma 6.3.punktā noteiktā finansējuma izlietošanu atbilstoši punktā paredzētajiem mērķiem.

### **9. CITI NOTEIKUMI**

9.1. Koplīgums ir spēkā no 2017.gada 01.februāra līdz 2021.gada 31.decembrim.

9.2. Darba devēji neuzņemas solidāru atbildību par Koplīguma izpildi. Par katra Darba devēja saistību, kas izriet un ir saistīta ar šo Koplīgumu, neizpildi un nepienācīgu izpildi atbild katrs Darba devējs atsevišķi.

9.3. Strīdus, kas izriet un ir saistīti ar šo Koplīgumu, risina konkrētā strīdā iesaistītās Puses.

### **10. PĀREJAS NOTEIKUMI**

10.1. Uz šī Koplīguma spēkā stāšanās brīdi Darba devēju parakstītie līdzšinējā Koplīguma pielikumi - Koplīguma 2.20., 3.8., 4.2., 4.10., 4.11., 5.19.punktos iekļautie darbinieku garantiju izpildes noteikumi - paliek spēkā līdz brīdim, kad Darba devēji, kuriem šādi pielikumi ir nepieciešami, ir izstrādājuši Koplīguma 1.2.punktā minētos

pielikumus attiecīgā Darba devēja budžeta līdzekļu ietvaros un apmērā, kas nav pretrunā šim Koplīgumam un parakstījuši, ar nosacījumu, ka Koplīgumu pielikumu spēkā stāšanās laiks ir ne vēlāk par 31.03.2017.

10.2. Ar šī Koplīguma spēkā stāšanās brīdi spēku zaudē 2014.gada 13.janvāra VAS "Latvijas dzelzceļš" Darba koplīgums, 2013.gada 28.decembra SIA "LDZ ritošā sastāva serviss" Darba koplīgums, 2011.gada 5.aprīļa SIA "LDZ infrastruktūra" Darba koplīgums, 2008.gada 10.decembra SIA "LDZ CARGO" Darba koplīgums, 2014.gada 31.jūlija SIA "LDZ Cargo Loģistika" Darba koplīgums.