

Перевод с латышского языка на русский язык

Перевод на русский язык имеет информативное значение

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

концерна “LATVIJAS DZELZCEĻŠ”

(с изменениями от 27.12.2017г. №1 (L-2998/2017), которые вступили в силу с

01.01.2018,

с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019), которые вступили в силу с

01.05.2019

с изменениями от 27.12.2019г. №3 (L-3010/2019), которые вступили в силу с

01.01.2020.

с изменениями от 18.02.2020г. №4 (L-313/2020), которые вступили в силу с

18.02.2020.

с изменениями от 23.12.2020г. №6 (L-2180/2020) которые вступили в силу с

01.02.2021.)

Рига

12 января 2017 года

Государственное акционерное общество „Latvijas dzelzceļš”, регистрационный номер 40003032065, юридический адрес: LV-1547, Рига, ул. Гоголя, 3, в лице президента Е. Берзиньша и вице-президента А. Стракшаса, действующие на основании Решения Президентского совета от 03.01.2017г. № PP-1/1, далее — Работодатель,

ООО “LDZ CARGO”, регистрационный номер 40003788421, юридический адрес: LV-1050, Рига, ул. Дзирнаву, 147 к-1, в лице председателя правления С. Берга, действующего на основании доверенности от 11.07.2016. №4051, заверенной в нотариальном порядке, далее — Работодатель,

ООО “LDZ infrastruktūra”, регистрационный номер 40003788258, юридический адрес: LV-1547, Рига, ул. Гоголя, 3, в лице исполнительного директора Я. Цейцанса, действующего на основании пункта 3 протокола решения заседания правления от 08.12.2016г. № INF-1.2./44 далее - Работодатель,

ООО “LDZ ritošā sastāva serviss”, регистрационный номер 40003788351, юридический адрес: LV-1547, Рига, ул. Гоголя, 3, в лице исполнительного директора Е. Абрамса, действующего на основании решения правления от 29.12.2016г. № 66/1-2016 далее – Работодатель,

ОООА “LDZ Loģistika”, регистрационный номер 40003988480, юридический адрес: LV-1050, Рига, ул. Дзирнаву, 147 к-2, в лице председателя правления В. Лусиса, действующего на основании доверенности от 16.09.2016г. № 5364 заверенной в нотариальном порядке, далее — Работодатель,

далее вместе именуемые - Работодатели,

Латвийский профсоюз железнодорожников и работников транспортной отрасли, регистрационный номер 40008044272, LV-1547, Рига, ул. Дзирнаву 147а, далее — Профсоюз, в лице

председателя С. Семёнова, действующего на основании устава Профсоюза,

далее вместе именуемые – Стороны, договорились о Трудовом коллективном договоре следующего содержания, далее – Коллективный договор.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В Коллективном договоре определен минимальный уровень льгот и гарантий работникам концерна „Latvijas dzelzceļš” (далее — работники). Льготы, предусмотренные в разделе 5 Коллективного договора, которые установлены отдельными нормативными актами, относятся только к работникам - членам Профсоюза. *(с изменениями от 23.12.2020г. №6 (L-2180/2020))*

1.2. Приложения к Коллективному договору, далее – Приложения, являются неотъемлемой составной частью Коллективного договора. В приложениях оговариваются условия исполнения гарантий работникам, указанные в пунктах 2.20., 2.29., 3.8., 4.2., 4.10., 5.19 Коллективного договора, в рамках бюджетных средств. Приложения подписывают Профсоюз и Работодатель, у которого есть работники соответствующих категорий отдельно. Приложения могут быть пересмотрены один раз в календарный год Рабочей группой Коллективного договора. *(с изменениями от 12.04.2019г. №.2 (L-964/2019))*

1.3. Изменения к Коллективному договору вступают в силу, когда они подписаны всеми Сторонами Коллективного договора. Приложения вступают в силу, когда они подписаны соответствующим Работодателем и Профсоюзом.

1.4. Исполнение Коллективного договора, не реже чем один раз в год, рассматривает Рабочая группа по Коллективному договору, которая создается из представителей Работодателя и Профсоюза.

1.4¹. Стороны договорились, не реже чем один раз в год, рассматривать вопросы заработной платы работников, а в особенности – специалистов – железнодорожников, и её соответствие требованиям рынка труда, соблюдая динамику минимального размера заработной платы и уровень инфляции в Латвийской Республике, *(с изменениями от 23.12.2020. № 6 (L-2180/2020))*

1.5. В случае реорганизации Работодателя, перехода предприятия, обязательства по Коллективному договору передаются в установленном нормативными актами порядке.

1.6. Применяя условия Коллективного договора к расчету трудового стажа работника на железной дороге, определяется, что трудовой стаж работника на железной дороге учитывается, суммируя стаж работы работника во всех компаниях концерна „Latvijas dzelzceļš”.

Стаж работы считается непрерывным, и его учет продолжается с момента возобновления работы, если увольнение работника не превышает 3 (трех) месяцев и трудоустройство работника на предыдущем месте работы в компаниях концерна «Latvijas dzelzceļš» было прекращено в соответствии с Законом о труде, далее - ЗТ, часть первая статьи 101, пункты 6-11 и 114. В стаж работы включается период занятия выборных должностей в компаниях концерна «Latvijas dzelzceļš». Положения этого параграфа не могут применяться, если трудовые отношения с работником были прекращены в соответствии со статьей 100 ЗТ (если причина увольнения не указана в параграфе пять статьи 100). При сохранении стажа работы, у работника сохраняется информация о вознаграждении за лояльность, выплаченного предыдущему предприятию концерна «Latvijas dzelzceļš».

В отношении специалистов железнодорожного транспорта и квалифицированных работников, членов профсоюза, уволенных по коллективному сокращению, Стороны продлевают срок службы, указанный в абзаце втором настоящего пункта, на 24 месяца вместо 3 месяцев. *(с изменениями от 18.02.2020. №4 (L-313/2020))*

1.7. Ни одна из Сторон не может прекратить исполнения обязательств по Коллективному договору в одностороннем порядке.

2. ОПЛАТА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ:

2.1. Выплачивает работникам заработную плату, осуществляет материальное стимулирование в соответствии с внутренними нормативными актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом.

2.2. Организует работу сотрудников таким образом, чтобы в полной мере использовать норму рабочего времени за месяц / учетный период, утвержденную в порядке, установленном Работодателем. Если сотрудники не могут обеспечить норму рабочего времени в месяц / учетный период по их вине, тогда, в порядке, предусмотренном ЗТ, разрешает работникам, с их согласия, занимать их на других работах. Если это невозможно, то по соглашению с Профсоюзом, для сохранения рабочих мест, может быть установлена неполная рабочая неделя или неполный рабочий день.

2.3. Сотрудникам (административный, производственный, обслуживающий персонал), выполняющим помимо основной работы обязанности временно отсутствующего сотрудника (командировка, нетрудоспособность, отпуск и т.д.), выплачивается надбавка в размере до 25% от заработной платы отсутствующего сотрудника, но не более 50% от заработной платы отсутствующего работника. Выплата доплаты из Фонда заработной платы и её размеры и сроки, когда будут выполнены эти дополнительные обязанности.

2.4. Сотрудникам, которые помимо своих основных обязанностей выполняют дополнительную работу, связанную с:

- 2.4.1. участием в важных проектах Работодателя;
- 2.4.2. совмещением должности или профессии;
- 2.4.3. исполнение обязанностей вакантной должности (не более 3 месяцев непрерывно);
- 2.4.4. существенное увеличение объема работ;

устанавливается доплата до 30% от заработной платы сотрудника, на срок, в течение которого будут исполняться эти обязанности.

2.5. В случае, если доплата за обязанности, указанные в пунктах 2.3. и 2.4 устанавливается более чем на 1 (один) месяц одновременно, общий объем этих доплат сотруднику не должен превышать:

- 2.5.1. 30% от заработной платы сотрудника – для административного, производственного, обслуживающего персонала;
- 2.5.2. 50% от заработной платы - рабочим.

2.6. За работу в ночное время (с 22.00 до 06.00), сотрудникам выплачивается доплата в размере не менее 50% от его установленной заработной платы.

2.7. За сверхурочную работу, сотруднику выплачивается доплата в размере не менее 100% от его установленной заработной платы.

2.8. Сотрудники, работа которых связана с обеспечением непрерывности услуг по обслуживанию инфраструктуры или транспортировки, и для которых определяется совокупное рабочее время, могут быть определены как имеющие отчетный период рабочего времени до 3 (трех) месяцев в соответствии с внутренними правилами Работодателя, согласованными с Профсоюзом. Рабочее время, превышающее нормальное рабочее время отчетного периода, считается сверхурочным. Сверхурочные рассчитываются и оплачиваются в конце каждого отчетного периода.

2.9. За работу в праздничные дни сотрудникам выплачивается доплата в размере не менее чем 100% и не более 200% от установленной ему оплаты труда, в соответствии с внутренними нормативными актами

Работодателя, согласованными с Профсоюзом.

2.9.' Рассчитывая доплату за работу в ночное время, за сверхурочную работу и за работу в праздничные дни, почасовая ставка заработной платы рассчитывается делением установленной работнику заработной платы на:

2.9.'1. количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце – для работников, для которых установлено нормальное рабочее время;

2.9.'2. среднее количество рабочих часов в месяце соответствующего календарного года – для работников, для которых установлено суммированное рабочее время. *(с изменениями от 27.12.2017г. №1 (L-2998/2017))*

2.10. При определении обязательного посещения технического обучения в период отпуска работника, надбавка к заработной плате выплачивается за фактически проведенное время на обучении, но не менее чем в размере 1 (одного) часа среднего заработка.

2.11. Сотрудникам выплачивается компенсация за время психофизиологической экспертизы при посещении психофизиологического кабинета для определения профессиональной пригодности.

2.12. Если работник заболел туберкулезом или профессиональным заболеванием и временно переведен на другую, менее оплачиваемую работу, Работодатель обеспечивает такому работнику заработную плату не ниже среднего заработка на предыдущей работе. Работодатель обеспечивает выполнение настоящего пункта не более 6 (шести) месяцев после закрытия листка нетрудоспособности.

2.13. Если работник, выполняя свои служебные обязанности, по вине Работодателя попал в аварию на рабочем месте, и работник и Работодатель договорились, что работника переведут на другую, нижеоплачиваемую работу, тогда Работодатель гарантирует такому работнику заработную плату не менее чем средний заработок на предыдущей работе. Работодатель гарантирует исполнение данного пункта до восстановления трудоспособности работника или до прекращения трудовых отношений.

2.14. За время ежегодного оплачиваемого отпуска работнику выплачивается сумма, которая исчисляется, путем умножения среднего заработка за день на количество рабочих дней за время отпуска. Количество рабочих дней за время отпуска каждого работника определяется в соответствии с режимом рабочего времени.

Всем категориям работников, во всех случаях, предусмотренных ЗТ, или Коллективным договором, расчет среднего заработка за день производится в соответствии с положениями статьи 75 ЗТ или условиями Коллективного договора, соблюдая следующие условия:

1) при расчете среднего заработка не учитывается следующее время обоснованного или необоснованного отсутствия в течение количества отработанных дней: дней временной нетрудоспособности, дней отпуска и дней, когда работник не выполнял своих обязанностей в случаях, указанных в части первой и второй статьи 74 ЗТ, дней отдыха и дней, отведенных для выполнения не связанных с работой обязанностей. Соответственно, общая сумма вознаграждения не включает оплату отсутствия, указанного в данном пункте.

2) для расчета среднего заработка виды оплаты труда, целью которых является компенсация отдыха работников (например, надбавка за обязательное техническое обучение в период отдыха работника), не включаются в общую сумму оплаты труда; компенсация расходов и виды оплаты, предусмотренные ЗТ или Коллективным договором, которые в соответствии с ЗТ или Коллективным договором не включаются в расчет среднего заработка;

3) в случаях, когда работник проработал меньше установленной для него нормы рабочего времени в период, соответствующий исчислению среднего заработка, выплаченные премии (кроме ежемесячных премий) и вознаграждение за лояльность делятся на норму рабочего времени, установленную для работника в период расчета среднего заработка;

4) расчет среднего заработка за отпуск и при увольнении, выплата компенсации за

неиспользованный отпуск, не включает выплату за лояльность. (с изменениями от 27.12.2017г. №1 (L-2998/2017))

2.15. Заработная плата работникам выплачивается не реже двух раз в месяц, если работник и Работодатель не договорятся о выплате заработной платы работнику один раз в месяц. Выплата заработной платы имеет приоритет перед другими выплатами (с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))

2.16. Работникам, постоянная работа которых связана с поездками или командировками, выплата суточных и компенсация за расходы в дороге производятся в соответствии с Правилами Кабинета министров и внутренними нормативными актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом.

2.17. Работникам назначается доплата за обучение учеников в зависимости от заработной платы соответствующего работника:

2.17.1. если обучается один ученик, до 30% за первый и второй месяц обучения, и до 20% - за третий месяц;

2.17.2. если обучаются два ученика, за каждого ученика, до 20% за первый и второй месяц обучения, и до 15% за третий месяц;

2.17.3. если обучаются три и более учеников, за каждого ученика, до 15% за первый и второй месяц обучения, и до 10% за третий месяц;

Если обучение продолжается после третьего месяца, сотруднику выплачивается доплата до 10% от заработной платы, независимо от количества учеников. Общее время обучения одного ученика не может превышать 6 (шесть) месяцев.

2.18. Если работник состоит в трудовых отношениях в качестве ученика, ему или ей будет выплачиваться за работу ученика (при индивидуальном обучении) в соответствии с минимальной заработной платой, установленной для соответствующей профессии в соответствии с процедурами, установленными Работодателем.

Если работник, в связи с производственной необходимостью обучается другой профессии, тогда время учебы (не более 3 (трех) месяцев) оплачивается по ставке заработной платы работника на прежней должности, но не менее чем установленная Работодателем минимальная заработная плата для соответствующей должности, на которую обучался работник.

2.19. Введение, изменение и пересмотр норм труда согласовываются с Профсоюзом.

2.20. В соответствии с Приложениями к Коллективному договору, выплата дифференцированной оплаты за работу в соответствующих обстоятельствах, которые связаны с работой на высоте, в магнитном поле, с высоким напряжением, с высоким уровнем шума, вибрации, в напряженных и стрессовых условиях, в размере 4% - 24% от заработной платы за фактически отработанное время в соответствующем месяце. Если условия рабочей среды улучшатся, размер доплаты может снижаться после консультации с Профсоюзом.

2.21. Работникам, которых по распоряжению Работодателя направляют на профессиональное обучение или повышение квалификации, или на учебу, с прерыванием работы, сохраняются рабочие места (должности), работнику выплачивается установленная за это время заработная плата и оплачиваются расходы, связанные с профессиональным обучением или повышением квалификации.

В таком же порядке, соответствующим работникам, если они направляются на краткосрочные курсы обучения или семинары Профсоюза в соответствии с соглашением между Работодателем и Профсоюзом.

2.22. Работникам, которые подписали с Работодателем договора на индивидуальное обучение, за учебу работника во всех видах учебных заведений, без отрыва от основной работы, по специальностям, которые необходимы Работодателю, для посещения занятий и зачетных сессий, а также для сдачи экзаменов, в соответствии с официальной справкой учебного заведения, предоставляется учебный отпуск с сохранением

размера оплаты труда, установленного для работника на этот период. (с изменениями от 27.12.2017г. №1 (L-2998/2017))

2.23. Работодатель предоставляет установленную в Латвийской Республике налоговую компенсацию в виде надбавки к заработной плате за обучение тем работникам, которые заключили с Работодателем договор об обучении по программам профессионального бакалавриата "Dzelzceļa transports" или "Dzelzceļa elektrosistēmas". Начисленная доплата имеет характер компенсации, и не включается в расчет среднего заработка.

2.24. Если увеличивается часть обязательного платежа социального страхования, которая удерживается с заработной платы работника, на соответствующую часть уменьшается доля, которую уплачивает Работодатель, заработная плата работника индексируется в таком размере, чтобы после удержания налога она не уменьшалась.

2.25. Вместе с оплатой ежегодного оплачиваемого отпуска, выплачивается вознаграждение за лояльность пропорционально количеству календарных дней предоставленного ежегодного оплачиваемого отпуска (без учета праздничных дней), но не более чем за четыре календарных недели (не считая праздничные дни) в течение календарного года, в размере и в порядке соответствии с внутренними нормативными актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом. (с изменениями от 27.12.2019г. № 3 (L-3010/2019))

2.26. Работнику выплачивается доплата в размере, минимум, 20% от заработной платы соответствующего работника за работу вне помещения:

2.26.1. в зимний период, если среднесуточная температура воздуха ниже -10 градусов по Цельсию;

2.26.2. в условиях жаркого времени года, если дневная температура воздуха превышает +28 градусов по Цельсию.

2.27. Работодатель компенсирует работникам приобретение специальных медицинских оптических средств коррекции зрения (очки), которые в соответствии с письменным заключением врача необходимы для работы с повышенным напряжением зрения и/или работы с дисплеем. Расходы на приобретение специальных очков для работы не превышающие 60 EUR (шестьдесят евро 00 центов), включая НДС, компенсируются один раз в 5 (пять) лет, а также в случаях, когда во время следующей обязательной проверки здоровья констатировано, что зрение работника ухудшилось, и в связи с этим необходимо приобретение новых специальных очков, и это подтверждено заключением врача в карте обязательной проверки состояния здоровья.

2.28. За работниками, которые обоснованно отсутствуют с прекращением основной работы по письменному запросу Профсоюза для участия в мероприятиях, организованных Профсоюзом, или мероприятиях, связанных со спортом (спортивные игры, соревнования и т.д.), и представляют интересы концерна «Latvijas dzelzceļš», сохраняется рабочее место (должность) и выплачивается установленная заработная плата работникам за этот период.

2.29. Чтобы частично компенсировать расходы работников на питание в рабочее время и обеспечить соответствующие условия труда в соответствии со статьей 145 ЗТ, для определенных категорий работников зависимых предприятий ГАО «Latvijas dzelzceļš», для которых установлено общее рабочее время, Работодатель оплачивает питание не более 480 евро в год, выплачивая работникам компенсацию расходов на питание до 40 EUR в месяц. Категории работников и размер компенсации Работодателем расходов на питание работника указаны в Приложениях к Коллективному договору. (с изменениями от 12.04.2019г. № 2 (L-964/2019))

3. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

РАБОТОДАТЕЛЬ:

3.1. Условия и ограничения учета рабочего времени и времени отдыха и их использования

устанавливаются в соответствии с внутренними нормативными актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом. Работа локомотивных бригад организована в соответствии с Приложением к Генеральному договору по железнодорожной отрасли. № 1 “ Положение о режиме труда и отдыха локомотивных бригад.” *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

3.2. Нормальное время работы в течение недели не может превышать 40 часов. Для отдельных категорий работников нормальное время работы устанавливается в соответствии с частью третьей статьи 131 и 132 ЗТ.

3.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается не менее 42 часов. Если установлено суммируемое рабочее время, по согласованию с Профсоюзом, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается не менее 35 часов *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

3.4. Период непрерывного отдыха 24 часа устанавливается не менее чем через 12 часов (отдых от окончания работы до начала работы). Это условие можно не применять, если установлено суммированное рабочее время и достигнуто соответствующее соглашение между Профсоюзом и Работодателем.

3.5. Если установлена пятидневная (5) рабочая неделя, работникам предоставляется 2 (два) дня отдыха в неделю, если шестидневная (6) рабочая неделя – 1 (один) выходной день в неделю.

В случае совокупного рабочего времени, дни отдыха предоставляются в соответствии с графиком.

Количество выходных дней для работников, работающих в течение 5 (пяти) дней рабочей недели, не должно быть меньше общего количества суббот, воскресений и государственных праздников (если праздник не совпадает с субботой или воскресеньем), отмеченных в календаре, но для работников, работающих 6 (шесть) дней, рабочая неделя должна быть не менее общего количества воскресений и государственных праздников (в случае, если государственный праздник не совпадает с воскресеньем), отмеченного в календаре. Эти ставки используются для расчета ставок рабочего времени и рабочих дней за календарный год.

Для обеспечения постоянной безопасности передвижения и предотвращения последствий форс-мажорных обстоятельств, несчастных случаев или других чрезвычайных обстоятельств, которые отрицательно влияют или могут повлиять на нормальный ход работы на предприятии, Работодатель может занять в выходной день тех сотрудников, которые должны быть на связи дома в нерабочее время, или в день ожидания в этот день. *(с изменениями от 12.04.2019г. № 2 (L-964/2019))*

3.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск – 4 (четыре) календарных недели, не считая праздничных дней, работникам в возрасте до 18 лет – один календарный месяц, а также ежегодный оплаченный дополнительный отпуск в соответствии с ЗТ.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный оплаченный дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы на железной дороге:

3.7.1. за 5 (пять) лет работы - 1 (один) рабочий день;

3.7.2. за 10 (десять) лет работы - 2 (два) рабочих дня;

3.7.3. за 15 (пятнадцать) лет работы и более - 3 (три) рабочих дня.

3.8. Работникам, которые работают в особых условиях, которые связаны с работой на высоте, в магнитном поле, с высоким напряжением, при повышенном шуме, вибрации, стресса и напряженных условиях, предоставляется ежегодный дополнительный оплаченный отпуск в соответствии с приложениями Коллективного договора.

3.9. Работника, которые:

3.9.1. принимали участие в работах по ликвидации последствий Чернобыльской аварии;

3.9.2. выполняли военные обязанности в войне в Афганистане и других военных конфликтах в рамках обязательной военной службы;

ежегодный дополнительный оплаченный отпуск 2 (две) непрерывных календарных недели в год. Очередной ежегодный отпуск предоставляется летом, или по соглашению, в другое удобное время.

3.10. Для различных категорий работников может быть ограничена работа в ночное время, дополнительные работы и подработки в соответствии с внутренними нормативными актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом.

3.11. Работодатель предоставляет отпуск в течение календарного года в соответствии с графиком, который составляется до 10 января каждого года.

График отпусков Работодатель составляет после консультации или согласования с Профсоюзом. При составлении графика отпусков, Работодатель учитывает пожелания сотрудников и интересы Работодателя по обеспечению нормальной работы. По желанию работников работодатель вправе разделить отпуск на части, но одна из частей отпуска в текущем году не может быть короче 2 (двух) непрерывных календарных недель.

Не разрешается денежная компенсация отпуска, кроме случаев, когда прекращаются правовые трудовые отношения с работником, который не использовал отпуск. Ежегодный отпуск можно перенести или продлить:

- в случае временной нетрудоспособности работника;
- если работника привлекли к исполнению государственных или общественных обязанностей.

В исключительных случаях, если предоставление отпуска работнику может отрицательно повлиять на нормальный ход работы Работодателя, часть отпуска может быть перенесена на следующий год с согласия работника. В этом случае часть отпуска в текущем году не может быть менее двух календарных недель подряд. Перенесенная часть отпуска по возможности прибавляется к отпуску следующего года. Часть отпуска может быть перенесена только на один год.

Часть отпуска не может быть перенесена на следующий год для работников моложе 18 лет, беременных женщин и женщин в послеродовой период продолжительностью до одного года, а в случае кормящих женщин - на весь период кормления грудью, а также на работников, имеющих право на ежегодный оплачиваемый отпуск с работой в особых условиях (*с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019)*)

3.12. Дополнительные дни отпуска предоставляются по просьбе работника, оплачивая за эти дни заработную плату, в следующих случаях:

- 3.12.1. юбилей 50 или 60-летие работника — 2 (два) дня,
- 3.12.2. свадьба работника или его детей — 2 (два) дня,
- 3.12.3. выпуск работника из учебного заведения и получение документа об образовании (диплома) - 1 (один) день;
- 3.12.4. первый день учебного года ребенка работника с 1 по 4 класс школы включительно - 1 (один) день.
- 3.12.5. в случае смерти супруги, родителей, детей работника - 3 (три) дня.

Работник имеет право использовать дополнительные дни отпуска с 7 дня до дня наступления соответствующего случая до 30 дня после наступления соответствующего случая, кроме случаев, указанных в пункте 3.12.4.

Эти оплаченные дополнительные дни отпуска не включаются в расчет средней заработной платы, так как они имеют характер компенсации.

3.13. В случае если работнику запрещается оставлять рабочее место на время перерыва, соблюдая условия части 3 статьи 145 ЗТ, перерывы засчитаются в рабочее время.

4. ОХРАНА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ:

4.1. Реализует политику концерна „Latvijas dzelzceļš” в сфере охраны труда, поддерживает действующую систему охраны труда: планирует, внедряет, контролирует и улучшает внутренний надзор за производственной средой, выполняет оценку рисков производственной среды и разрабатывает меры по охране труда для предотвращения или снижения рисков, принимает меры по поддержанию рабочих мест и территории в чистоте и порядке.

4.2. Принимая во внимание характер деятельности Работодателя и количество работников, в соответствии с действующими Правилами Кабинета министров и приложениями к Коллективному договору, обеспечивает выбор доверенного лица.

4.3. В сфере охраны труда консультироваться с доверенным лицом Профсоюза, а также доверенному лицу Профсоюза возможность принимать участие в обсуждении вопросов, которые касаются:

- 4.3.1. мероприятий, которые могут влиять на безопасность и здоровье сотрудников;
- 4.3.2. создания и функционирования организационной структуры охраны труда;
- 4.3.3. действий сотрудников, которым доверено предоставление первой медицинской помощи, выполнении мероприятий по пожаротушению и эвакуации сотрудников;
- 4.3.4. внутреннего надзора за производственной средой, информировании сотрудников об охране труда, а также в случаях, когда работы выполняются у другого Работодателя или нескольких Работодателей;
- 4.3.5. планирование инструктажей и обучения, и организации работ в сфере охраны труда;
- 4.3.6. прочих вопросов охраны труда.

4.4. Информировует доверенное лицо Профсоюза о результатах оценки рисков производственной среды, о мероприятиях по охране труда на предприятии в целом и тех мероприятиях по охране труда, которые непосредственно касаются каждого рабочего места и вида работ.

4.5. Обеспечить, чтобы доверенному лицу Профсоюза и сотрудникам была доступна информация о:

- 4.5.1. результатах оценки рисков производственной среды;
- 4.5.2. установленных и планируемых Работодателем мероприятий по охране труда и используемых средствах охраны труда;
- 4.5.3. лицах, назначенных и обученных оказывать первую помощь на рабочем месте;
- 4.5.4. несчастных случаях;
- 4.5.5. случаях профессиональных заболеваний;
- 4.5.6. разъяснениях, заключениях и указаниях Государственной инспекции труда по вопросам охраны труда, а также предупреждениях, приказах и решениях Государственной инспекции труда по системе охраны труда на предприятии и другим вопросам охраны труда на предприятии.

4.6. Обязуется предоставлять доверенным лицам Профсоюза 1 (один) день в месяц, с сохранением рабочего места и заработной платы для выполнения своих обязанностей по охране труда. Если в силу

специфики работы доверенное лицо не может выполнять свои обязанности по охране труда в рабочее время и в периоды отдыха, работнику выплачивается заработная плата в размере семи часов среднего заработка каждый месяц.

4.7. Для обучения и повышения уровня знаний работников по охране труда, организует участие в инструктаже и обучении соответствующих специалистов, в т.ч., оказание первой медицинской помощи при несчастных случаях на работе.

4.8. Обеспечивает контроль измерений вредных факторов на рабочих местах в соответствии с Правилами Кабинета министров или по требованию доверенного лица, если получены жалобы сотрудников о факторах риска производственной среды, вредных для здоровья.

4.9. Обязуется обеспечить работников рабочей и спецодеждой, рабочей обувью, средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, которые согласованы с Профсоюзом. Организовывать их ремонт и химчистку. Если рабочая одежда или обувь приходит в негодность до истечения срока годности, выдаётся новая одежда и обувь.

4.10. Обязуется обеспечить санитарные и гигиенические помещения (туалеты, душевые, умывальники, устройства для мытья рук и т.п.) необходимыми средствами личной гигиены (туалетная бумага, одноразовые бумажные полотенца или устройства для сушки рук, моющие средства – мыло, в т.ч. жидкое, где необходимо – чистящие пасты, дезинфицирующие средства) *(с изменениями от 27.12.2017г. №.1 (L-2998/2017))*

4.11. Исключен. *(с изменениями от 12.04.2019. № 2 (L-964/2019))*

4.12. Если у работника, в связи со спецификой технологического процесса или организацией труда нет возможности оставить рабочее место во время перерыва, или, если в связи с характером труда нет возможности установить перерыв для приёма пищи, Работодатель, в соответствии с пунктом 4 статьи 145 ЗТ, обеспечивает работнику возможность приёма пищи в рабочее время. В этом случае, Работодатель в соответствии с техническими возможностями, требованиями электробезопасности и пожарной безопасности выделяет специальное место, оборудованное устройствами для подогрева и хранения продуктов. (чайник, электроплитка, микроволновая печь, холодильник и т.п.).

4.13. Страхует работников от несчастных случаев на производстве.

4.14. Обеспечивает рабочие места медицинскими аптечками.

4.15. Обязуется обеспечить доступ к питьевой воде на рабочем месте.

4.16. В соответствии с правилами Кабинета министров Работодатель обеспечивает своевременное прохождение обязательного медицинского освидетельствования тех работников, на состояние здоровья которых влияют или могут повлиять вредные для здоровья факторы производственной среды, а также тех работников, условия труда которых являются особыми.

4.17. Работодатель оплачивает расходы, которые связаны с обязательными проверками здоровья и психофизиологического состояния работников.

4.18. Работнику возмещаются расходы, связанные с обязательным медицинским осмотром до начала работы с дисплеем и до истечения срока обязательного медицинского осмотра, если работник жалуется на нарушение зрения.

4.19. Исключен. *(с изменениями от 27.12.2017г. №.1 (L-2998/2017))*

4.20. Если работник во время работы попал в аварию с серьезными или фатальными последствиями, Работодатель незамедлительно заменяет работника другим работником и:

4.20.1. посылает работника на реабилитацию (не более чем на 10 рабочих дней) и оплачивает связанные с этим расходы, если он не оплачиваются или компенсируются по условиям полиса

страхования здоровья, и

4.20.2. по соглашению с работником, обеспечивает и оплачивает психологические услуги.

5. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

5.1. Если средний ежемесячный заработок, подлежащий выплате работнику, меньше, чем установленный для него месячный оклад, средний ежемесячный заработок, выплачиваемый работнику, приравнивается к ежемесячной заработной плате, кроме указанного в пункте 5.4 Коллективного договора.

5.2. Если у концерна „Latvijas dzelzceļš” имеются вакантные рабочие места, работникам, которые намерены расторгнуть трудовой договор на основании пунктов 6-9 части первой статьи 101 ЗТ, или с которыми предполагается заключить договор, на основании статьи 114 ЗТ, до прекращения трудовых отношений может быть предоставлена возможность бесплатной переподготовки путем предложения вакансий.

5.3. При расторжении трудового договора по части пятой статьи 100 ЗТ, в случаях, указанных в пунктах 6-11 части первой статьи 101 ЗТ, Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в следующем размере:

- 1) в размере среднемесячного заработка, если трудовой стаж на железной дороге составляет до 5 лет;
- 2) в размере двух среднемесячных заработков, если трудовой стаж на железной дороге составляет от 5 до 10 лет;
- 3) в размере трёх среднемесячных заработков, если трудовой стаж на железной дороге составляет от 10 до 20 лет;
- 4) в размере четырёх среднемесячных заработков, если трудовой стаж на железной дороге составляет свыше 20 лет.

5.4. При заключении трудового договора в случаях пунктов 7, 9 и 10 части первой статьи 101 ЗТ, работника, которому до достижения возраста, необходимого для назначения государственной пенсии по старости, осталось не более 5 (пяти) лет, и стаж работы на железной дороге (в значении пункта 1.6 Коллективного договора) более 20 (двадцати) лет, тогда Работодатель выплачивает работнику выходное пособие, предусмотренное ЗТ и/или трудовым договором, а также до тех пор, пока работник не получит право на государственную пенсию по старости (за исключением периода выплаты государственного пособия по безработице), дополнительное ежемесячное пособие в размере 80% от заработной платы работника при увольнении момент, но не менее 80% минимальной заработной платы по стране и не более 2 (двух) минимальных размеров оплаты труда по стране. В любом случае, общий размер пособия не может превышать EUR 15 000 (пятнадцать тысяч Евро), включая выходное пособие, предусмотренное ЗТ и/или трудовым договором.

Для работников, в трудовом договоре которых предусмотрена работа на условиях неполного рабочего времени, расчет заработной платы и расчет ограничений размера ежемесячного пособия определяется пропорционально рабочему времени, указанному в трудовом договоре.

Работодатель и работник могут договориться в письменной форме о применении этого параграфа о прекращении трудовых отношений в соответствии с процедурой, указанной в Разделе 114 ЗТ, если соблюдены другие условия предоставления льгот, предусмотренных настоящим параграфом.

Пособие, начисленное в соответствии с настоящим пунктом, выплачивается работнику одним платежом в последний рабочий день трудовых отношений. *(с изменениями от 23.12.2020г. № 6 (L-2180/2020))*

5.5. Исключен *(с изменениями от 12.04.2019г. №.2 (L-964/2019))*

5.6. Работникам, у которых есть 2 (два) и более детей возрастом до 12 (двенадцати) лет, предоставляется 1 (один) дополнительный день отдыха в месяц, с выплатой установленной заработной платы.

5.7. В начале учебного года, для приобретения школьных принадлежностей:

5.7.1. родителям ученика 1 класса выплачивается пособие в размере 215 EUR (двести пятнадцать Евро и 00 центов);

5.7.2. родителям ученика начальной школы со 2 по 4 класс включительно, выплачивается пособие в размере 70 EUR (семьдесят Евро и 00 центов).

5.8. **Одноразовое пособие выплачивается:**

5.8.1. Средний заработок за 1 (один) месяц, если работник со стажем работы на железной дороге не менее 10 (десяти) лет в связи с общим заболеванием имеет определенную инвалидность, и трудовые отношения прекращаются в связи с невозможностью выполнять работу по договору, что подтверждается заключением врача;

5.8.2. в размере 2 (двух) среднемесячных заработков, если работник со стажем работы на железной дороге не менее 20 (двадцати) лет в связи с общим заболеванием имеет определенную инвалидность и трудовые отношения прекращаются в связи с невозможностью выполнять работу по контракту, что подтверждается заключением врача;

5.8.3. В размере среднего заработка за 3 (три) месяца, если работнику со стажем работы на железной дороге 15 (пятнадцать) лет по причине профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, в котором не была установлена вина работника, установлена инвалидность, и трудовые отношения с ним расторгнуты в связи с неспособностью работника выполнять работу по договору, о чем свидетельствует заключение врача;

5.8.4. В размере среднего заработка за 3 (три) месяца вследствие несчастного случая на производстве, в котором установлена вина работодателя, установлена инвалидность и трудовые отношения в связи с неспособностью работника выполнять работу по договору прекращены, что подтверждается заключением врача. *(с изменениями от 23.12.2020. №6 (L-2180/2020))*

5.9. Если сотрудник одного структурного подразделения, отдела, цеха и т. п., Работодателя. переводится в другую местность, транспортные расходы по переезду (за исключением случаев, когда Работодатель предоставляет транспорт) оплачиваются работнику и членам его / ее семьи (супругу и несовершеннолетним детям), за каждый день, проведенный в поездке, заработная плата за те дни, когда он готовился к поездке и поселился на новом месте жительства, а также за время, проведенное в поездке, но не более чем за 6 (шесть) календарных дней. *(с изменениями от 27.12.2017г. № 1 (L-2998/2017))*

5.10. Если работник переводится из одного региона (города, волости) в другой регион (город, волость) в связи с планированием карьеры, предусмотренным Кадровой политикой, и в результате перевода, работнику необходимо приобретение жилой площади, Работодатель может выплатить работнику компенсацию: на покупку жилого помещения:

5.10.1. в размере 10 (десяти) заработных плат нового работника и за каждого члена семьи (супруг и несовершеннолетние дети) по 10 (десять) установленных государством минимальных заработных плат, если новое место работы и жилое помещение находятся в городе Рига.

5.10.2. в размере 6 (шести) заработных плат нового работника и за каждого члена семьи (супруг и несовершеннолетние дети) по 6 (шести) установленных государством минимальных заработных плат, если новое место работы и жилое помещение находятся за пределами города Рига. *(с изменениями от 27.12.2017г. № 1 (L-2998/2017))*

5.11. Если работник расторгает трудовой договор в письменной форме, период временной нетрудоспособности не засчитывается в срок уведомления по письменному заявлению работника. Сотрудник

может отозвать уведомление не позднее, чем за 2 (две) недели до истечения срока, указанного в заявлении.

5.12. Запрещается расторгать трудовой договор с работником, который является членом профсоюза, без предварительного согласия соответствующего профсоюза, если работник является членом профсоюза более шести месяцев подряд, за исключением случаев, указанных в части первой статьи 47 и пунктах 4, 8, 10 части первой статьи 101 ЗТ. Если трудовой договор должен быть расторгнут в случае, упомянутом в пунктах 7 и 11 части первой статьи 101 данного закона, Работодатель заранее уведомляет профсоюз и консультируется с ним. *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

5.13. В случае сокращения количества работников, преимущество продолжать трудовые отношения имеют те работники, у которых лучшие результаты работы и более высокая квалификация. Если результаты работы и квалификация отличаются несущественно, преимущество остаться на работе остается за теми сотрудниками:

- 1) которые отработали в концерне „Latvijas dzelzceļš” более длительное время;
- 2) которые пострадали от несчастного случая на работе или профессионального заболевания у соответствующего Работодателя;
- 3) которые воспитывают ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- 4) у которого есть два и более иждивенца;
- 5) у членов семьи которого нет постоянных доходов;
- 6) инвалиды или больные лучевой болезнью;
- 7) принимавшие участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС;
- 8) которым до достижения пенсионного возраста осталось менее 5 лет;
- 9) кто, без отрыва от работы, приобретает профессию (должность, профессиональные навыки); в каком-либо учебном заведении;
- 10) которым присвоен статус политически репрессированного лица.

Ни одно из вышеуказанных преимуществ не имеет приоритета перед другими.

5.14. Если трудовой договор расторгается на основании пункта 6, 7, 8, 9 или 10 части первой статьи 101 Закона о труде, Работодатель по письменному запросу работника предоставляет ему время для поиска другой работы в течение 24 рабочих часов с сохранением выплаты заработной платы. По согласованию между работником и Работодателем это время может быть разделено на части продолжительностью не менее 4 часов.

Заявку на время или какую-либо его часть для поиска нового места работы работник подаёт Работодателю в письменном виде не позднее, чем за сутки заранее.

5.15. По обоснованному требованию Профсоюза, Работодатель, соблюдая нормы ЗТ, назначает дисциплинарное взыскание работнику, если он нарушает нормативные акты, грубо нарушает исполнение Коллективного договора или не выполняет обязательства по Коллективному договору. *(с изменениями 27.12.2017г. №1 (L-2998/2017))*

5.16. Члены Совета Профсоюза и члены профсоюзного комитета (далее – лидеры Профсоюза), которые работают у Работодателя, по инициативе Работодателя могут переходить на другую постоянную работу, прекращать трудовые правоотношения, а также он может налагать на них дисциплинарные взыскания в общем порядке, предварительно согласовав их с Советом профсоюзов.

Данное условие сохраняется в течение 2 (двух) лет после истечения срока полномочий лидера профсоюза.

5.17. Работодатель, получив заявление от сотрудника, согласованное с Профсоюзом, предоставляет не освобожденному председателю профсоюзного комитета, для выполнения обязанностей Профсоюза:

- 5.17.1. 1 (один) день в неделю, если на учете в Профсоюзном комитете состоит более 200 человек;
- 5.17.2. 2 (два) дня в месяц, если на учете в Профсоюзном комитете состоит от 100 до 200 человек;
- 5.17.3. 1 (один) день в месяц, если количество членов профсоюза, которые состоят на учете в

профсоюзном комитете не превышает 100 человек.

с выплатой за соответствующий день средней заработной платы.

Членам Совета Профсоюза, работающим по основной работе, предоставляется 1 (один) день в месяц для выполнения обязанностей Профсоюза с выплатой среднего заработка. *(с изменениями от 27.12.2017г. №1 (L-2998/2017))*

5.18. Организует накопительное страхование для получения работниками дополнительной пенсии, в том числе, создание дополнительных пенсионных накоплений (накопительное страхование жизни) в соответствии с положениями части седьмой статьи 37 Закона о железной дороге и Правилами Кабинета министров №288 от 09.06.2015г. "Положение о профессиях железнодорожников, работникам которых предоставляется возможность создания дополнительных пенсионных накоплений в негосударственных пенсионных фондах или страхования жизни с накоплением средств", с соблюдением пункта 5.19 Коллективного договора.

5.19. Обеспечивает создание дополнительных пенсионных накоплений, включая накопительное страхование жизни, в соответствии с приложением к Коллективному договору (далее – Порядок страхования) и заключенным договорам о дополнительном пенсионном страховании. Размер и регулярность страховых взносов, возраст и непрерывный стаж работы по застрахованной профессии, перечень профессий работников, подлежащих страхованию, а также другие условия, связанные с дополнительным пенсионным страхованием, определяются в соответствии с Порядком страхования.

5.20. Одному из сотрудников выплачивается единовременное пособие в размере 215 евро (двести пятнадцать евро 00 центов) в связи с рождением ребенка.

5.21. Одноразовое пособие в размере 70 000 EUR (семьдесят тысяч евро 00 центов) выплачивается в случаях, когда член дежурной аварийной бригады, работник пожарного или аварийного поезда, при исполнении служебных обязанностей, в результате ликвидации последствий аварии (в дорожно-транспортном происшествии с опасными грузами) погиб или умер в течение одного года после ликвидации последствий аварии от причиненного в это время вреда здоровью.

Пособие выплачивается супругу (-е), детям (включая детей умерших детей до смерти погибшего/умершего) и родителям (если у погибшего/умершего нет супруга (-и) и детей) погибшего, после подтверждения их права на наследство и выдачи свидетельства. Размер пособия для каждого определяется в соответствии с той частью наследства, на которую данное лицо утверждено в правах наследования. Пособие выплачивается наследникам по завещанию только в том случае, если они относятся к категории наследников, перечисленных во втором абзаце.

Если умерший не имеет наследуемого имущества и прошел 1 (один) год со дня смерти умершего, Работодатель направляет письменное уведомление известным лицам, указанным во втором абзаце настоящего параграфа, с просьбой подать заявление на пособие в течение 1 (одного) месяца с момента получения уведомления. Пособие распределяется между обратившимися лицами в соответствии с действующей правовой процедурой наследования.

5.22. Выдает сотрудникам, чьи рабочие обязанности связаны с обеспечением технологического процесса, разового или сезонного проездного на железнодорожный транспорт для проезда к определенному месту выполнения трудовых обязанностей.

5.23. На основании заявления работника, у которого установлено суммированное рабочее время, компенсирует расходы работника на приобретение абонементных билетов на проезд в общественном транспорте, чтобы добираться от места жительства, о котором уведомлен отдел кадров Работодателя, до конкретного места работы, если цена абонемента превышает 40 евро (сорок евро 00 центов) в месяц, но не более 80 евро (восемьдесят евро 00 центов) в месяц. Стороны соглашаются в обязательном порядке проверять действие данного пункта в случае изменения тарифов на общественный транспорт или других обстоятельств, которые могут существенно повлиять на финансовое положение Работодателя.

5.24. Соблюдать установленный Работодателем порядок и процедуры, предоставлять льготы и выплачивать материальную помощь работникам в соответствии с внутренними нормативными актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом.

5.24.¹ Работодатель имеет право прекратить правовые трудовые отношения на основании пунктов 6, 7, 8 или 9 статьи 101 Закона о труде, если у Работодателя нет возможности с согласия трудоустроить сотрудника на другое рабочее место в том же или другом предприятии концерна "Latvijas dzelzceļš" (с изменениями от 18.02.2020г. № 4 (L-313/2020))

5.24.² В случае, если Работодатель предполагает расторгнуть правовые трудовые отношения с работником на основании Соглашения сторон (статья 114 Закона о труде), член Профсоюза имеет право проконсультироваться с Профсоюзом до подписания Сторонами соглашения (с изменениями от 18.02.2020г. №4 (L-313/2020))

ПРОФСОЮЗ:

5.25. Из бюджета Профсоюза ежегодно выделяется:

5.25.1. 45 000 EUR (сорок пять тысяч Евро 00 центов) для предоставления материальной помощи членам Профсоюза;

5.25.2. 2800 EUR (двадцать восемь тысяч Евро и 00 центов) для организации пенсионеров Латвийской железнодорожной отрасли.

5.26. Обязуется организовать членов Профсоюза, а также добровольно присоединившихся сотрудников и членов из семей к инициированию, проведению и надзору за программой коллективного медицинского страхования путем заключения соответствующего соглашения со страховой компанией (-ями) и предоставления работникам возможности подавать заявки на участие в программах коллективного медицинского страхования.

5.27. Организует страхование членов Профсоюза от несчастных случаев в нерабочее время.

6. ОХРАНА ТРУДА, КУЛЬТУРА И СПОРТ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

6.1. Обеспечивает сотрудников, которые связаны с техническим обслуживанием и ремонтом объектов железнодорожной инфраструктуры, горячим питанием, если для выполнения технического обслуживания и ремонта объектов железнодорожной инфраструктуры, если технологический перерыв в движении поездов для выполнения ремонтных работ на объектах железнодорожной инфраструктуры превышает 4 (четыре) часа.

6.2. Заключает договора на страхование жизни работников на страховую сумму 1500 EUR (одна тысяча пятьсот Евро и 00 центов) для каждого застрахованного работника.

6.3. Предоставляет Профсоюзу финансовые ресурсы в размере не более 0,1% от фактических годовых затрат на заработную плату каждого работодателя для удовлетворения социальных потребностей безработных пенсионеров и материальной помощи особо нуждающимся. Оплата производится на основании счета, выставленного профсоюзом. Профсоюз ведет отдельный учет средств, упомянутых в этом параграфе, и должен информировать Работодателя об использовании средств в конце каждого года, не позднее 30 декабря. (с изменениями от 23.12.2020г. №6 (L-2180/2020))

6.4. Может предусмотреть финансовые ресурсы для долгосрочных мероприятий с целью повышения эффективности человеческих ресурсов и обеспечения Работодателя профессиональными и лояльными сотрудниками, способствуя обновлению и развитию компетенций, включая технические компетенции, организации конкурсов на производственный и технический опыт и поощрения творческой деятельности. (с изменениями от 12.04.2019г. № 2 (L-964/2019))

6.5. Предоставляет финансовые ресурсы в бюджете для мер по обеспечению устойчивости персонала для обеспечения коллективной деятельности сотрудников, за исключением упомянутых в пункте 6.7, а также организует праздничные мероприятия для сотрудников на крупных железнодорожных узлах

(Рига, Даугавпилс, Резекне, Елгава, Вентспилс, Лиепая) в годовщину Латвийской железной дороги, на Рождество (Новый год), в День провозглашения Латвийской Республики и др. *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

6.6. Предусматривает финансовые средства и организует приобретение Рождественских подарков детям сотрудников в возрасте до 12 (двенадцати) лет и доставку их сотрудникам.

6.7. В целях пропаганды здорового образа жизни, а также улучшения здоровья сотрудников Работодатель передает профсоюзу финансовые ресурсы на меры по обеспечению устойчивости персонала, не превышающие 0,1% от фактических годовых затрат на заработную плату каждого Работодателя. Профсоюз обеспечивает отдельный учет средств, указанных в настоящем пункте, и письменно уведомляет Работодателя об использовании средств один раз в год, не позднее 31 марта года, следующего за отчетным. *(с изменениями от 23.12.2020г. №6 (L-2180/2020))*.

7. ЗАЩИТА ПРАВ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

7.1. Организует трудовые отношения с работником в соответствии с ЗТ и другими нормативными актами.

7.2. Оплачивает расходы, которые связаны с получением или продлением специальных разрешений, лицензий, сертификатов и других документов, подтверждающих профессиональную квалификацию, которые необходимы работнику для выполнения своих рабочих обязанностей во время правовых трудовых отношений.

7.3. Согласовывает с Профсоюзом вопросы, указанные в ЗТ и других нормативных актах, Коллективном договоре и Генеральном соглашении железнодорожной отрасли.

ПРОФСОЮЗ:

7.4. Оказывает членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового и социального законодательства.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФСОЮЗОМ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

8.1. Систематически представляет Профсоюзу информацию об экономическом и финансовом состоянии Работодателя, и возможных изменениях.

8.2. По письменному требованию Профсоюза представляет информацию, а также по письменному требованию представляет соответствующие документы, связанные с:

8.2.1. исполнением и применением Коллективного договора;

8.2.2. оплатой труда, её системой и организацией, и возможными изменениями;

8.2.3. средней заработной платой, показателями работы, в т.ч. производительностью;

8.2.4. временем труда и отдыха, а также системой и организацией условий труда, и возможными изменениями;

8.2.5. исполнением трудового договора, заключенного между Работодателем и членом Профсоюза;

8.2.6. прекращением правовых трудовых отношений с членом Профсоюза;

- 8.2.7. применением дисциплинарных наказаний к члену Профсоюза;
- 8.2.8. любыми спорами и разногласиями между Работодателем и членом Профсоюза;
- 8.2.9. прочей информацией по просьбе Профсоюза.

8.3. По предварительному согласию сторон, представляет Профсоюзу для его мероприятий и организации труда, право использовать имеющиеся в распоряжении Работодателя помещения, служебные телефоны и спортивные сооружения.

8.4. По письменному заявлению работника, без дополнительной платы, производит:

8.4.1. Удержание и перевод денежных средств и страховых премий членов Профсоюза по программе коллективного страхования, согласованной между Профсоюзом и конкретным Работодателем;

8.4.2. Удержание и перевод заработной платы, акций, страховых взносов и других платежей кредитному союзу "Dzelzceļnieks KS", а также страховым компаниям в соответствии с соглашением между конкретным работодателем и профсоюзом.

8.4.¹ В течение пяти рабочих дней после вычета и перечисления централизованного членского взноса в Профсоюз, Работодатель отправляет в Профсоюз в электронном зашифрованном виде (архивирование паролей и шифрование контента) список сотрудников, у которых были получены деньги за членство в Профсоюзе, с указанием имени и фамилии сотрудника, персонального кода и места работы. Работодатель не отправляет информацию о тех сотрудниках, которым не выплачивается заработная плата в текущем месяце из-за болезни, беременности или других подобных причин. *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

8.5. 1,50 Евро (один евро 50 центов) за каждого сотрудника ежемесячно переводятся в Профсоюз для поддержки членов профсоюза в обеспечении устойчивости персонала, исходя из средней численности сотрудников работодателя в предыдущем календарном году. Профсоюз обеспечивает отдельный учет средств, указанных в настоящем пункте, и письменно уведомляет Работодателя об использовании средств за каждый отчетный год не позднее 31 марта года, следующего за отчетным. *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

8.6. Гарантирует сотрудникам Профсоюза, список которых Стороны согласовывают, доступ к внутренней домашней странице *Intranet* в режиме просмотра, в соответствии с порядком, установленным Работодателем.

8.7. Гарантирует сотрудникам Профсоюза и лидерам Профсоюза, список которых согласован между Сторонами, доступ в помещения Работодателя, для осуществления прав и функций Профсоюза, в соответствии с порядком допуска Работодателя.

8.7.¹ По письменной просьбе Профсоюза размещает составленные Профсоюзом информационные сообщения для членов Профсоюза, контактную информацию Профсоюза и ссылку на сайт Профсоюза www.ldzsa.lv на домашней странице Работодателя в *Intranet*. *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

8.8. По запросу сотрудника, который является членом профсоюза, пригласить профсоюз в соответствующую организационную структуру работодателя для оценки обстоятельств и принятия решений, которые отрицательно влияют на правовое положение члена профсоюза или имеют негативные последствия, например, дисциплинарные взыскания.

8.9. Профсоюз может предоставлять финансовые ресурсы для организации корпоративных, социальных, культурных и спортивных мероприятий, которые считаются мерами по обеспечению устойчивости персонала и частью системы мотивации сотрудников. Размер финансирования, его использование и график выплат согласовываются с Работодателем один раз в год одновременно с составлением бюджета Работодателя. *(с изменениями от 12.04.2019г. №2 (L-964/2019))*

8.10. Своевременно информирует Профсоюз о реорганизации Работодателя или его структурного подразделения, а также о начале сокращения числа работников. Немедленно после принятия соответствующего решения, представляет Профсоюзу информацию о реорганизации и коллективном увольнении.

8.11. Работникам, трудовой договор которых был расторгнут в связи с их избранием на профсоюзную должность, по истечении срока их полномочий предоставляется предыдущая или, с их согласия, другая аналогичная работа (должность).

8.12. Своевременно предоставлять информацию и консультироваться с Профсоюзом перед принятием решений, которые влияют или могут повлиять на оплату труда, рабочее время и время отдыха, условия труда и занятости.

8.13. По инициативе профсоюза руководители организационных структур Работодателя и профсоюзных комитетов в соответствующей организационной структуре Работодателя организуют встречи с работниками не реже одного раза в год для обсуждения выполнения Коллективного договора и информирования работников о текущих процессах в соответствующей организационной структуре Работодателя.

8.14. Руководители Работодателя вместе с членами Совета Профсоюза и представителями профсоюзов не реже одного раза в год проводят встречи с работниками в регионах (Даугавпилс, Резекне, Елгава, Лиелая, Рига, Вентспилс) для информирования работников о процессах в концерне, которые существенно влияют или могут повлиять на сотрудников, их заработную плату, рабочее время и время отдыха, условия труда и занятости.

ПРОФСОЮЗ:

8.15. Защищая трудовые, экономические, профессиональные, социальные права и интересы своих членов, укрепляет социальный диалог с Работодателем, полагая, что любое согласованное решение является шагом к социальному миру и справедливости, что также является целью социального диалога.

8.16. Забастовки как способ разрешения коллективных трудовых споров с Работодателем не допускаются до тех пор, пока не будут использованы все другие средства для разрешения споров путем переговоров.

8.17. Информировует Работодателя о структурных подразделениях, профсоюзных лидерах, административном аппарате, попечителях, а также о связанных с этим изменениях.

8.18. Информировует Работодателя о своих структурных подразделениях, которые уполномочены координировать от имени Профсоюза определенные виды деятельности или документах, указанных в Коллективном договоре, ЗТ и Генеральном соглашении по железнодорожной отрасли.

8.19. Гарантирует использование финансирования, указанного в пункте 6.3 Коллективного договора в соответствии с целями, указанными в данном параграфе.

9. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 февраля 2017 года и действует до 31 декабря 2021 года.

9.2. Работодатели не несут солидарной ответственности за исполнение Коллективного договора. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств работодателя, которые вытекают из, или связаны с настоящим Коллективным договором каждый Работодатель несет ответственность самостоятельно.

9.3. Споры, возникающие из настоящего Коллективного договора или в связи с ним, разрешаются Сторонами, участвующими в споре.

10. ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. С момента вступления в силу настоящего Коллективного договора, подписанные Работодателем приложения к прежнему Коллективному договору – условия исполнения гарантий работникам, включенные в параграфы 2.20, 3.8, 4.2, 4.10, 4.11, 5.19 Коллективного договора, остаются в силе до момента, пока Работодатель, которому необходимы эти приложения, не разработает приложения, указанные в параграфе 1.2 Коллективного договора, в рамках и размере бюджетных средств, которые не противоречат настоящему Коллективному договору, и подписал с условием, что срок вступления в силу приложений к Коллективному договору будет не позднее 31.03.2017г.

10.2. С момента вступления в силу Коллективного договора теряют силу: Коллективный договор ГАО от 13 апреля 2014 года, Коллективный договор ООО “LDZ ritošā sastāva serviss” от 28 декабря 2013 года, Коллективный договор ООО “LDZ infrastruktūra” от 5 апреля 2011 года, Коллективный договор ООО “LDZ CARGO” от 10 декабря 2008 года, Коллективный договор ООО “LDZ Cargo Loģistika” от 31 июля 2014 года.

Государственное акционерное общество
“Latvijas dzelzceļš”

Е. Берзиньш

Латвийский профсоюз железнодорожников и
работников транспортной отрасли,

С. Семенов

А. Стракшас

ООО “LDZ CARGO”

С. Берга

ООО “LDZ infrastruktūra”

Я. Цейцанс

ООО “LDZ ritošā sastāva serviss”

Е. Абрамс

ООО “LDZ Loģistika”

В. Лусис