

“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, prezidenta E.Bērziņa un viceprezidenta A.Strakšas personā, kas rīkojas uz 03.01.2017. Prezidentu padomes lēmuma Nr.PP-1/1 pamata, turpmāk — Darba devējs,

SIA “LDZ CARGO”, reģistrācijas numurs 40003788421, juridiskā adrese Dzirnau iela 147 k-1, Rīga, LV-1050, valdes priekšsēdētājas S.Bergas personā, kas rīkojas uz 11.07.2016. notariālā kārtībā apliecinātās pilnvaras Nr.4051 pamata, turpmāk — Darba devējs,

SIA “LDZ infrastruktūra”, reģistrācijas numurs 40003788258, juridiskā adrese Gogoļa iela 3, Rīga, LV-1547, rīkotājdirektora J.Ceicāna personā, kas rīkojas uz 08.12.2016. valdes sēdes protokola Nr.INF-1.2./44 3.punkta lēmuma pamata, turpmāk — Darba devējs,

SIA “LDZ ritošā sastāva serviss”, reģistrācijas numurs 40003788351, juridiskā adrese Gogoļa iela 3, Rīga, LV-1547, rīkotājdirektora E.Abrama personā, kas rīkojas uz 29.12.2016. valdes lēmuma Nr.66/1-2016 pamata, turpmāk — Darba devējs,

SIA “LDZ Loģistika”, reģistrācijas numurs 40003988480, juridiskā adrese Dzirnau iela 147 k-2, Rīga, LV-1050, valdes priekšsēdētāja V.Lūša personā, kas rīkojas uz 16.09.2016. notariālā kārtībā apliecinātās pilnvaras Nr.5364 pamata, 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.

Darba devējam ir tiesības tādus pašus atvieglojumus un garantijas, kas paredzēti darbiniekiem – Arodbiedrības biedriem, attiecināt uz darbiniekiem, kas nav Arodbiedrības biedri.

1.2. Koplīguma pielikumi (turpmāk – pielikumi) ir Koplīguma neatņemama sastāvdaļa. Pielikumos ir atrunāti Koplīguma 2.20., 3.8., 4.2., 4.10., 4.11., 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.

1.5. 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. 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.

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.

2.10. 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 darbnespējas 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, dienas vidējo izpeļņu aprēķina atbilstoši DL 75.panta nosacījumiem, ievērojot šādus noteikumus:

1) darba samaksas kopsummā par pēdējiem 6 (sešiem) mēnešiem neieskaita tās summas, kuras ir izmaksātas kā vidējā izpeļņa, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Nostrādāto dienu skaitā (par šiem 6 (sešiem) mēnešiem) neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un citas dienas, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ un par kurām viņam ir izmaksāta vidējā izpeļņa.

2) darbiniekiem, kuri bija nosūtīti uz mācību kursiem un kuriem par šo laiku bija izmaksāta darba samaksa, nostrādāto dienu skaitā iekļauj darba dienas par kursu laiku.

2.15. Darba samaksu darbiniekiem izmaksā ne retāk kā 2 (divas) reizes mēnesī un tā 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 noslēguši atsevišķu vienošanos par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu (turpmāk - vienošanās par apmācību), nepārtraucot darbu, nodarbību apmeklēšanai un ieskaišu sesiju, kā arī eksāmenu kārtošanai, sekmīgiem studentiem (darbiniekiem), saskaņā ar izglītības iestādes oficiālu izziņu, piešķir mācību atvaļinājumu, apmaksājot noteiktās darba algas apmērā.

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. Reizi gadā, kopā ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudu, izmaksā lojalitātes atalgojumu saskaņā ar Darba devēja iekšēju normatīvu aktu, kas saskaņots ar Arodbiedrību.

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 obligātajās 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.

3. DARBA LAIKS UN ATPŪTAS LAIKS

DARBA DEVĒJS:

3.1. Darba un atpūtas laika uzskaites un to izlietojuma nosacījumus un ierobežojumus dzelzceļa transporta darbiniekiem, saistītiem ar vilcienu kustības drošību, 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.

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 un 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.

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, kas saskaņots 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. nelaimes 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. Apmēnas 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 nelaimes 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. Apmēnas 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. Apmēnas nodrošināt darbiniekus, kuri izpilda netīru darbu, ar mazgāšanas līdzekļiem saskaņā ar Koplīguma pielikumiem.

4.11. Darbiniekus, kuri strādā īpašos darba apstākļos, apgādāt ar pienu vai citiem līdzvērtīgiem pārtikas produktiem, ievērojot Koplīguma pielikumus noteikto.

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. Apmēnas darbiniekus pret nelaimes gadījumiem darbā.

4.14. Apmēnas darba vietas ar medicīniskajām aptieciņām.

4.15. Apmēnas 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. Ik mēnesi izmaksā piemaksu visiem darbiniekiem 20 EUR (divdesmit euro un 00 centi) apmērā veselības uzturēšanai, uzlabošanai vai veselības apdrošināšanai. Piemaksa pilnā apmērā tiek maksāta darbiniekam, ar kuru ir noslēgts darba līgums un kuram nav bijis noteikts vai ir beidzies pārbaudes laiks, ar nākamo pilno mēnesi pēc pārbaudes laika beigām. Piemaksu izmaksā saskaņā ar „Piemaksas veselības uzturēšanai, uzlabošanai vai veselības apdrošināšanai izmaksāšanas un apdrošināšanas prēmijas maksājumu ieturēšanas no apdrošināto darbinieku darba samaksas kārtību”, kas saskaņota ar Arodbiedrību.

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 9. un 10.punkta gadījumos vai vienojoties DL 114.pantā noteiktajā kārtībā ar darbinieku, kuram līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai atlicis līdz 5 (pieciem) gadiem, un kura darba stāžs dzelzceļa nozarē ir lielāks par 10 (desmit) gadiem un, ja darbiniekam nav iespējams piedāvāt apmaksas ziņā līdzvērtīgu darbu vai citu darbu ar viņa piekrišanu, tad Darba devējs izmaksā šim darbiniekam DL vai darba līgumā noteikto atlaišanas pabalstu, kā arī līdz brīdim, kad darbiniekam rodas tiesības saņemt valsts vecuma pensiju, vēl sekojošu pabalstu:

5.4.1. ja darbiniekam līdz valsts vecuma pensijas tiesību rašanās brīdim atlicis līdz vienam gadam, mēneša pabalsta apmērs ir 100% no darbinieka darba algas uz atlaišanas brīdi, bet ne vairāk par 6 (sešām) valstī noteiktām minimālām mēneša darba algām;

5.4.2. ja darbiniekam līdz valsts vecuma pensijas tiesību rašanās brīdim atlicis no viena līdz trim gadiem, mēneša pabalsta apmērs ir 80% no darbinieka darba algas uz atlaišanas brīdi, bet ne vairāk par 5 (piecām) valstī noteiktām minimālām mēneša darba algām;

5.4.3. ja darbiniekam līdz valsts vecuma pensijas tiesību rašanās brīdim atlicis no trim līdz pieciem gadiem, mēneša pabalsta apmērs ir 70% no darbinieka darba algas uz atlaišanas brīdi, bet ne vairāk par 4 (četrām) valstī noteiktām minimālām mēneša darba algām.

Saskaņā ar šī punkta apakšpunktu nosacījumiem kopējo pabalsta apmēru nosaka atbilstoši mēnešu skaitam līdz valsts vecuma pensijas tiesību rašanās brīdim, izņemot valstī noteikto bezdarbnieka pabalsta izmaksas periodu. Šajā punktā minētā mēneša pabalsta apmērs jebkurā gadījumā nevar būt mazāks par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu. Saskaņā ar šo punktu darbiniekam aprēķināto pabalstu izmaksā vienā maksājumā pēdējā darba dienā.

5.5. Šī Koplīguma 5.4. punkta izpratnē "līdzvērtīgs darbs apmaksas ziņā" ir darbs, par kuru darba samaksa ir noteikta ne mazāk kā 75% no darbinieka iepriekšējā darba vidējās izpeļņas.

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 3 (triju) mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbiniekam ar 10 (desmit) gadu darba stāžu dzelzceļā nelaimes gadījumā darbā, vispārējās vai profesionālās saslimšanas dēļ noteikta invaliditāte un darba attiecības tiek izbeigtas sakarā ar to, ka viņš 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, vienreizēju pabalstu pašam darbiniekam un katram līdzī braucošam ģimenes loceklim (laulātais un nepilngadīgie bērni), 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:

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. Pirms darba līguma uzteikšanas darbiniekam — Arodbiedrības biedram, lūdz Arodbiedrības piekrišanu, izņemot gadījumus, kas noteikti DL 47.panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Par šiem gadījumiem nekavējoties informē Arodbiedrību.

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) kuriem ir divi vai vairāki apgādājāmie;
- 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- 6) kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību;
- 7) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas sekas likvidācijā;
- 8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
- 9) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
- 10) 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 nolīgtā 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 noslēgšanu, 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 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 darba samaksu.

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

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. Izniedz 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.

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. Apņemas organizēt 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 vilcienam 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 no 1500 EUR (viens tūkstošis pieci simti euro un 00 centi) līdz 3000 EUR (trīs tūkstoši euro un 00 centi) gadā, ražošanas un tehniskās pieredzes konkursu un speciālistu radošās darbības veicināšanai.

6.5. Paredz finanšu līdzekļus un sadarbībā ar Arodbiedrību organizē darbiniekiem svētku pasākumus lielos dzelzceļa mezglos (Rīga, Daugavpils, Rēzekne, Jelgava, Ventspils, Liepāja) Latvijas Dzelzceļa gadadienā, Ziemassvētkos (Jaunajā gadā), Latvijas Republikas Proklamēšanas dienā.

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 un veselības uzlabošanas veicināšanai darbinieku vidū, Darba devējs pārskaita Arodbiedrībai finanšu līdzekļus, nepārsniedzot 0,2% no katra Darba devēja kārtējā gada darba samaksas faktiskajām izmaksām. Arodbiedrība nodrošina šajā punktā minēto līdzekļu atsevišķu uzskaiti un informē Darba devēju par līdzekļu izlietošanu.

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 apliecināšanu 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 Ģenerālvienotības.

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.

8.5. Ik mēnesi pārskaita Arodbiedrībai finanšu līdzekļus 1,50 EUR (viens euro un 50 centi) par vienu darbinieku Arodbiedrības biedru darba stimulēšanai, vadoties no Darba devēja vidējā darbinieku skaita iepriekšējā kalendārajā gadā.

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.

8.8. 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 darbinieku motivācijas sistēmas sastāvdaļu, var piešķirt Arodbiedrībai finanšu līdzekļus. Finansējuma apjomu, tā izlietojumu un maksājumu grafiku Puses saskaņo vienreiz gadā, vienlaicīgi ar Darba devēja budžeta sastādīšanu, un tas tiek iekļauts Darba devēja budžeta pozīcijā „Izmaksas, kas nav saistītas ar uzņēmējdarbību”, kā atsevišķa ar darbinieku motivāciju saistīta budžeta programma.

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. Aizstāvēt 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.

Valsts akciju sabiedrība "Latvijas dzelzceļš"



E. Bērziņš


A. Strakšas

SIA "LDZ CARGO"


S. Berga

Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes
nozares arodbiedrība


S. Semjonovs

SIA "LDZ infrastruktūra"



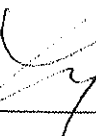
J. Ceicāns

SIA "LDZ ritošā sastāva serviss"



E. Abrams

SIA "LDZ Loģistika"



V. Lūsis