

Консолидированная редакция КТД  
На 01.01.2020.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**  
**концерна**  
**«LATVIJAS DZELZCEĻŠ»**

(с изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017, вступившими в силу 01.01.2018,  
с изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019, вступившими в силу 01.05.2019,  
с изменениями № 3 (L-3010/2019) от 27.12.2019, вступившими в силу 01.01.2020)

Рига

12 января 2017 года

**Государственное акционерное общество «Latvijas dzelzceļš»**, регистрационный номер 40003032065, юридический адрес: улица Гоголя, 3, Рига, LV-1547, в лице президента Э. Берзиньша (*E. Bērziņš*) и вице-президента А. Стракшаса (*A. Strakšas*), действующих на основании решения № PP-1/1 Совета президентов от 03.01.2017, далее в тексте – Работодатель,

**ООО «LDZ CARGO»**, регистрационный номер 40003788421, юридический адрес: улица Дзирнаву, 147, к-1, Рига, LV-1050, в лице председателя правления С. Берг (*S. Berga*), действующей на основании нотариально заверенной доверенности № 4051 от 11.07.2016, далее в тексте – Работодатель,

**ООО «LDZ infrastruktūra»**, регистрационный номер 40003788258, юридический адрес: улица Гоголя, 3, Рига, LV-1547, в лице директора-распорядителя Я. Цейцанса (*J. Ceičāns*), действующего на основании пункта 3 протокола № INF-1.2./44 заседания правления от 08.12.2016, далее в тексте – Работодатель,

**ООО «LDZ ritošā sastāva serviss»**, регистрационный номер 40003788351, юридический адрес: улица Гоголя, 3, Рига, LV-1547, в лице директора-распорядителя Э. Абрамса (*E. Abrams*), действующего на основании решения правления № 66/1-2016 от 19.12.2016, далее в тексте – Работодатель,

**ООО «LDZ Loģistika»**, регистрационный номер 40003988480, юридический адрес: улица Дзирнаву, 147, к-2, Рига, LV-1050, в лице председателя правления В. Лусиса (*V. Lūsis*), действующего на основании нотариально заверенной доверенности № 5364 от 16.09.2016, далее в тексте – Работодатель,

все вместе именуемые – Работодатели,

**Латвийский профсоюз железнодорожников и работников отрасли сообщения**, регистрационный номер 40008044272, юридический адрес: улица Дзирнаву, 147а, Рига, LV-1547, далее в тексте – Профсоюз, в лице председателя профсоюза С. Семенова (*S. Semjonovs*), действующего на основании устава Профсоюза,

далее все вместе именуемые Стороны, условились о Коллективном трудовом договоре следующего содержания, далее в тексте – Коллективный договор:

## **1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор определяет минимальный уровень льгот и гарантий работникам концерна «Latvijas dzelzceļš» (далее в тексте – работники). Льготы, предусмотренные в разделе 5 Коллективного договора, которые установлены дополнительно к льготам, предусмотренным нормативными актами, относятся только к работникам – членам Профсоюза.

Работодатель вправе льготы и гарантии, предусмотренные работникам – членам Профсоюза, предоставлять также и работникам, не состоящим в Профсоюзе.

1.2. Приложения к Коллективному договору (далее в тексте – приложения) являются неотъемлемой составной частью Коллективного договора. В приложениях

оговорены условия предоставления работникам гарантий, изложенных в пунктах 2.20, 2.29, 3.8, 4.2, 4.10, 5.19 Коллективного договора, в пределах бюджетных средств. Приложения подписывают Профсоюз и каждый отдельно взятый Работодатель, у которого имеются работники соответствующих категорий. Приложения могут пересматриваться один раз в течение календарного года Рабочей группой Коллективного договора. (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)

- 1.3. Изменения Коллективного договора вступают в силу после их подписания всеми Сторонами Коллективного договора. Приложения вступают в силу после их подписания соответствующим Работодателем и Профсоюзом.
- 1.4. Выполнение Коллективного договора не реже одного раза в год рассматривается Рабочей группой Коллективного договора, состоящей из представителей Работодателя и Профсоюза.
- 1.5. В случае реорганизации Работодателя, преобразования предприятия обязательства Коллективного договора перенимаются в порядке, установленном нормативными актами.
- 1.6. При применении положений Коллективного договора, относящихся к трудовому стажу на железной дороге, определить, что трудовой стаж работникам на железной дороге исчисляется путем суммирования трудового стажа работника во всех обществах на капитале, входящих в состав концерна «Latvijas dzelzceļš».

Трудовой стаж считается непрерывным, и его исчисление продолжается с момента возобновления трудовых отношений, если перерыв в трудовых отношениях с работником составляет не более 3 (трех) месяцев и трудовые отношения с работником на предыдущем месте работы в обществах на капитале, входящих в состав концерна «Latvijas dzelzceļš», были прекращены на основании пунктов 6–11 части первой статьи 101 и статьи 114 Закона о труде (далее в тексте – ЗоТ). Условия настоящего пункта могут не применяться, если трудовые отношения с работником были прекращены согласно статье 100 ЗоТ (за исключением случая, когда работник был уволен на основании части пятой статьи 100 данного закона). При сохранении трудового стажа сохраняется также информация относительно вознаграждения за лояльность, выплаченного работнику на предыдущем месте работы в обществе на капитале, входящем в состав концерна «Latvijas dzelzceļš».

- 1.7. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств, определенных Коллективным договором.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

- 2.1. Выплачивает работникам заработную плату и применяет меры материального стимулирования согласно внутренним нормативным актам Работодателя, согласованным с Профсоюзом.
- 2.2. Организует работу так, чтобы в течение месяца/отчетного периода полностью использовалась норма рабочих часов, установленная работникам в порядке, принятом Работодателем. Если работникам по не зависящим от них причинам не представляется возможным обеспечить установленную в месяц/отчетный период норму рабочих часов, то в определенном ЗоТ порядке работников с их согласия можно использовать на других работах. При отсутствии такой возможности в целях сохранения рабочего места, по соглашению с Профсоюзом, работникам может быть установлена неполная рабочая неделя или неполный рабочий день.
- 2.3. Работникам (административному, производственному, обслуживающему персоналу), которые без отрыва от основной работы выполняют обязанности

- временно отсутствующего (по причине командировки, болезни, отпуска и т. п.) работника, выплачивает доплату в размере до 25 % от заработной платы отсутствующего работника, а рабочим – до 50 % от заработной платы отсутствующего рабочего. Доплата выплачивается из средств фонда заработной платы и в его пределах в течение времени выполнения таких дополнительных трудовых обязанностей.
- 2.4. Работникам, которые помимо своих прямых обязанностей выполняют дополнительную работу:
    - 2.4.1. в связи с привлечением к реализации значимых для Работодателя проектов;
    - 2.4.2. в порядке совмещения должностей или профессий;
    - 2.4.3. при выполнении обязанностей вакантной должности (не более 3 месяцев подряд);
    - 2.4.4. при существенном увеличении объема работ, Работодатель устанавливает доплату в размере до 30 % от заработной платы работника в течение всего времени выполнения им таких дополнительных работ.
  - 2.5. При одновременном применении указанных в пунктах 2.3 и 2.4 доплат в течение срока свыше 1 (одного) месяца общий размер таких доплат работнику не может превышать:
    - 2.5.1. 30 % от заработной платы работника – для административного, производственного и обслуживающего персонала;
    - 2.5.2. 50 % от заработной платы работника – для рабочих.
  - 2.6. За работу в ночное время (с 22:00 до 06:00) Работодатель устанавливает доплату в размере не менее 50 % от заработной платы работника.
  - 2.7. За сверхурочную работу выплачивает доплату в размере не менее 100 % от заработной платы работника.
  - 2.8. Работникам, которые заняты на работах по содержанию инфраструктуры или обеспечению бесперебойности перевозок и которым определен суммированный учет рабочего времени, учетный период рабочего времени может составлять до 3 (месяцев), согласно внутренним нормативным актам Работодателя, согласованным с Профсоюзом. Время, отработанное сверх нормального рабочего времени отчетного периода, считается сверхурочными часами. Сверхурочные часы подсчитываются и оплачиваются в конце каждого отчетного периода.
  - 2.9. За работу в праздничные дни работник получает доплату не менее 100 % и не более 200 % от установленной ему заработной платы, согласно внутреннему нормативному акту Работодателя, согласованному с Профсоюзом.
  - 2.9.' При расчете доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу и за работу в праздничные дни часовая ставка рассчитывается делением установленной работнику заработной платы на:
    - 2.9.'1. количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце – для работников, которым определено нормальное рабочее время;
    - 2.9.'2. среднее количество рабочих часов в соответствующем месяце – для работников, которым определен суммированный учет рабочего времени.  
*(С изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017)*
  - 2.10. Если в свободное от работы время работнику вменяется в обязанность посещать занятия по технической подготовке, то за фактическое время посещения таких занятий он получает доплату к заработной плате в размере не менее своего среднечасового заработка.
  - 2.11. Работникам выплачивается компенсация за время, потраченное на посещение кабинета оценки психофизиологического соответствия занимаемой должности.

- 2.12. Если работник заболел туберкулезом или профессиональной болезнью и его временно переводят на другую нижеоплачиваемую работу, то Работодатель обеспечивает ему заработную плату не ниже средней зарплаты на предыдущем месте работы. Выполнение условий настоящего пункта Работодатель обеспечивает не дольше 6 (шести) месяцев после закрытия листка нетрудоспособности.
- 2.13. Если работник при исполнении трудовых обязанностей пострадал в результате несчастного случая, произошедшего на рабочем месте по вине Работодателя, и Работодатель по соглашению с работником переводит его на нижеоплачиваемую работу, то Работодатель обеспечивает работнику заработную плату в размере не менее его среднего заработка на предыдущей работе. Выполнение условий настоящего пункта Работодатель обеспечивает вплоть до восстановления трудоспособности работника или до прекращения с ним трудовых правоотношений.
- 2.14. За время ежегодного оплачиваемого отпуска работнику выплачивается сумма, которая рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка на количество дней отпуска. Продолжительность отпуска в днях каждому работнику определяется в зависимости от установленного режима рабочего времени.

Всем категориям работников во всех предусмотренных ЗоТ или Коллективным трудовым договором случаях средний дневной заработок исчисляется согласно положениям статьи 75 ЗоТ с учетом следующих условий:

- 1) при расчете средней зарплаты в количество отработанных дней не зачисляются время отсутствия на работе по уважительным или неуважительным причинам: дни временной нетрудоспособности, дни отпуска и дни, когда работник не работал по причинам, указанным в части первой и в части шестой статьи 74 ЗоТ, а также дни отдыха и дни, предоставленные работнику для выполнения обязанностей, не относящихся к трудовым обязанностям. Следовательно, в расчет общей суммы заработной платы не включают оплату времени отсутствия на работе по указанным в настоящем пункте причинам;
  - 2) при расчете средней зарплаты в общую сумму не зачисляются суммы, выплаченные в качестве компенсации времени отдыха (например, доплату за обязательное посещение занятий по технической подготовке в свободное от работы время), компенсацию расходов и определенные в ЗоТ или в Коллективном трудовом договоре виды оплат, которые согласно ЗоТ или Коллективному трудовому договору не учитываются при расчете средней заработной платы;
  - 3) в случаях, когда при расчете средней заработной платы в соответствующий период работник работал менее установленной ему нормы рабочего времени, сумму выплаченных премий (за исключением ежемесячной премии) и вознаграждения за лояльность делят на норму рабочего времени, определенную работнику в период расчета средней заработной платы
  - 4) при расчете средней заработной платы для начисления отпускных, а при прекращении правовых трудовых отношений для начисления компенсации за неиспользованный отпуск, в расчет не включают вознаграждение за лояльность.  
*(С изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017)*
- 2.15. Заработная плата выплачивается работникам не реже 2 (двух) раз в месяц, если работник и Работодатель не условились о ее выплате один раз в месяц. Заработная плата обладает приоритетом относительно других платежей. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*
- 2.16. Работникам, постоянная работа которых связана с выездами или служебными поездками, выплачивается компенсация за дорожные расходы согласно правилам

Кабинета министров и внутренним нормативным актам Работодателя, согласованным с Профсоюзом.

2.17. За наставничество назначается доплата в зависимости от заработной платы соответствующего работника:

2.17.1. за одного ученика – до 30 % в течение первого и второго месяца наставничества и до 20 % за третий месяц наставничества;

2.17.2. за двух учеников – до 20 % за каждого из них в течение первого и второго месяца наставничества и до 15 % за третий месяц наставничества;

2.17.3. за трех и более учеников – до 15 % за каждого из них в течение первого и второго месяца наставничества и до 10 % за третий месяц наставничества.

Если наставничество продолжается дольше трех месяцев, работник получает доплату в размере до 10 % от заработной платы независимо от количества учеников. Общая продолжительность наставничества при одном ученике не может превышать 6 (шести) месяцев.

2.18. Если работник принят на работу в качестве ученика, то за время работы учеником (при индивидуальном обучении) ему выплачивается минимальная заработная плата, установленная Работодателем для работников соответствующей профессии.

Если в связи с производственной необходимостью работнику требуется освоить другую профессию, то за время обучения (не дольше (3) трех месяцев) работник получает заработную плату, установленную для ранее занимаемой им должности, однако не менее минимальной заработной платы, установленной Работодателем для той профессии, которую осваивает работник.

2.19. Нормы труда при их внедрении, изменении и пересмотре Работодатель согласовывает с Профсоюзом.

2.20. Согласно приложениям к Коллективному договору работникам выплачивается дифференцированная доплата за особые условия труда, такие как: работы на высоте, под воздействием магнитного поля, высокого напряжения, повышенного шума, вибрации, в условиях стресса и напряженности – в размере от 4 % до 24 % от заработной платы за фактически отработанное время в соответствующем месяце. При улучшении условий рабочей среды размер доплаты по согласованию с Профсоюзом может быть уменьшен.

2.21. Работникам, которые по распоряжению Работодателя направляются на профессиональные учебные занятия, курсы повышения квалификации или на учебу с отрывом от производства, на время такой учебы сохраняется рабочее место (должность), выплачивается установленная заработная плата и оплачиваются расходы, связанные с таким обучением или повышением квалификации.

Такой же порядок относится к работникам, которые по соглашению Работодателя и Профсоюза направляются на краткосрочные учебные курсы или семинары, проводимые Профсоюзом.

2.22. Работникам, заключившим с Работодателем индивидуальный договор относительно учебы работника без отрыва от производства в любом учебном учреждении по специальности, необходимой Работодателю, для посещения занятий и зачетных сессий, а также для сдачи экзаменов на основании официальной справки учебного учреждения Работодатель предоставляет учебный отпуск с сохранением в течение этого времени установленной работнику заработной платы. (С изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017)

- 2.23. Работодатель обеспечивает компенсацию установленных в Латвийской Республике налогов в виде доплаты к заработной плате тем работникам, которые заключили с Работодателем соглашение об учебе по профессиональным бакалаврским программам обучения «Железнодорожный транспорт» или «Железнодорожные электросистемы». Начисленная доплата имеет характер компенсации и не учитывается при расчете среднего заработка.
- 2.24. Если увеличивается доля обязательных взносов социального страхования, которая удерживается из зарплаты работников, и соответственно уменьшается доля, вносимая Работодателем, то Работодатель индексирует заработную плату работника в таком размере, чтобы получаемая им зарплата после удержания налогов не уменьшилась.
- 2.25. Вместе с оплатой ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивает вознаграждение за лояльность пропорционально календарным дням (не считая праздничные дни) предоставленного ежегодного оплачиваемого отпуска, но не более, чем за четыре календарные недели (не считая праздничные дни) в течение календарного года, согласно с согласованным с Профсоюзом внутренним нормативным актом Работодателя, в указанном в нем порядке и размере. *(С изменениями № 3 (L-3010/2019) от 27.12.2019, вступившими в силу 01.01.2020)*
- 2.26. Работодатель выплачивает работникам доплату в размере не менее 20 % от заработной платы соответствующего работника за работу вне помещений:
- 2.26.1. в зимний период, если среднесуточная температура воздуха ниже минус 10 градусов по Цельсию;
- 2.26.2. в жаркое время, если днем температура воздуха превышает плюс 28 градусов по Цельсию.
- 2.27. Работодатель компенсирует работникам средства на приобретение специальных медицинских оптических средств для коррекции зрения (очков), которые на основании письменного заключения врача требуются на работе с повышенным напряжением зрения и/или при работе с дисплеем. Расходы на приобретение специальных рабочих очков в пределах 60 EUR (шестидесяти евро), включая НДС, компенсируются один раз в 5 (пять) лет, а также, если при последующей обязательной проверке здоровья выясняется, что зрение работника ухудшилось и поэтому необходимо приобрести новые специальные очки, что подтверждается заключением врача в карте обязательной проверки здоровья.
- 2.28. Работодатель сохраняет рабочее место (должность) и заработную плату тем работникам, которые отсутствуют на работе по уважительным причинам и освобождены от основной работы по письменному ходатайству Профсоюза для того, чтобы принять участие в организованных Профсоюзом мероприятиях (спортивных играх, состязаниях и т. п.), или иным образом представлять интересы концерна «Latvijas dzelzceļš»
- 2.29. Для частичной компенсации расходов работников на питание в рабочее время и обеспечения им соответствующих условий труда, определенных положениями статьи 145 ЗоТ, отдельным категориям работников обществ, связанных с ГАО «Latvijas dzelzceļš», для которых определен суммарный учет рабочего времени, Работодатель оплачивает расходы на питание в пределах 480 евро в год, выплачивая работником компенсацию расходов на питание в размере до 40 EUR в месяц. Категории работников и размер выплачиваемой Работодателем компенсации расходов на питание определяются в приложениях к Коллективному трудовому договору. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*

### **3. ВРЕМЯ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

РАБОТОДАТЕЛЬ:

- 3.1. Правила учета, использования и ограничения рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, определяются в соответствии с внутренними нормативными актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом. Организация работы членов локомотивных бригад осуществляется согласно Приложению № 1 к Генеральному соглашению железнодорожной отрасли «Положение о времени работы и отдыха локомотивных бригад». (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)
- 3.2. Нормальное рабочее время не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников нормальное рабочее время определяется согласно части третьей статьи 131 и статье 132 ЗоТ.
- 3.3. Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха должна составлять не менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени по соглашению с Профсоюзом продолжительность непрерывного еженедельного отдыха должна составлять не менее 35 часов. (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)
- 3.4. В течение 24 часов непрерывный отдых должен составлять не менее 12 часов (с момента окончания работы до момента начала работы). Данное положение может не применяться при суммированном учете рабочего времени, если между Работодателем и Профсоюзом достигнуто соответствующее соглашение.
- 3.5. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 (два) выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе – 1 (один) выходной день в неделю.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются согласно графику.

Количество дней отдыха для работников с 5-дневной рабочей неделей должно составлять не менее общего количества суббот, воскресений и праздничных дней (если праздничный день не совпадает с субботой или воскресеньем), отмеченных в календаре в конкретном месяце, а для работников с 6-дневной рабочей неделей – не менее общего количества воскресений и праздничных дней (если праздничный день не совпадает с воскресеньем), отмеченных в календаре в конкретном месяце. Данная норма применяется для расчета норм рабочих часов и рабочих дней на календарный год.

В целях обеспечения бесперебойности и безопасности движения и устранения последствий, вызванных обстоятельствами непреодолимой силы, случайным происшествием или иными чрезвычайными обстоятельствами, которые отрицательно влияют или могут повлиять на обычную работу предприятия, Работодатель может вызвать на работу тех работников, которые в соответствующий день вне рабочего времени находятся в режиме домашнего дежурства или в режиме ожидания. (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)

- 3.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск – 4 (четыре) календарные недели, не считая праздничных дней, работникам в возрасте до 18 лет – один календарный месяц, а также дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ЗоТ.
- 3.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы на железной дороге:
  - 3.7.1. за 5 (пять) лет работы – 1 (один) дополнительный день отпуска;
  - 3.7.2. за 10 (десять) лет работы – 2 (два) дополнительных дня отпуска;
  - 3.7.3. за 15 (пятнадцать) и более лет работы – 3 (три) дополнительных дня отпуска.

- 3.8. За работу в особых условиях, таких как: работы на высоте, под воздействием магнитного поля, высокого напряжения, повышенного шума, вибрации, в условиях стресса и напряженности, работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск, согласно приложениям к Коллективному договору.
- 3.9. Работникам, которые:
- 3.9.1. участвовали в работах по ликвидации последствий аварии на Чернобыльской атомной электростанции;
- 3.9.2. выполняли воинский долг во время войны в Афганистане или участвовали в других военных конфликтах в рамках обязательной военной службы, предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск в течение 2 (двух) календарных недель подряд. Очередной ежегодный отпуск предоставляется летом или, по желанию работника, в другое удобное для него время.
- 3.10. В соответствии с внутренними нормативными актами, согласованными с Профсоюзом, отдельным категориям работников Работодатель может ограничить работу в ночное время, дополнительную работу и побочную работу.
- 3.11. Работодатель предоставляет отпуска в течение календарного года согласно графику отпусков, который составляется до 10 января каждого года.
- Работодатель при составлении графика отпусков консультируется с Профсоюзом или согласовывает его с Профсоюзом. При составлении графика отпусков Работодатель учитывает пожелания работников и интересы Работодателя по обеспечению нормальной работы. По просьбе работника Работодатель вправе разделить отпуск на части, при этом одна часть отпуска в текущем году не может быть короче 2 (двух) календарных недель подряд.
- Не разрешается компенсировать отпуск денежной выплатой, за исключением случая, когда с работником, не использовавшим отпуск, прекращаются трудовые правоотношения. Ежегодный отпуск переносится или продлевается:
- в случае временной нетрудоспособности работника;
  - если работник выполняет государственные и общественные обязанности.
- В исключительных случаях, если предоставление отпуска работнику может отрицательно повлиять на нормальную работу предприятия Работодателя, с согласия работника часть отпуска может быть перенесена на следующий год. В таком случае часть отпуска в текущем году не может быть короче двух календарных недель подряд. Переносимую часть отпуска, по мере возможности, приобщают к очередному отпуску следующего года. Часть отпуска можно перенести только на один год.
- Нельзя переносить часть отпуска на следующий год работникам моложе 18 лет, беременным и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года, кормящим матерям – в течение всего времени вскармливания грудью, а также работникам, имеющим право на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск в связи особыми условиями труда. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*
- 3.12. По просьбе работника Работодатель предоставляет дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- 3.12.1. 50-летний или 60-летний юбилей работника – 2 (два) дня;
- 3.12.2. свадьба работника или его ребенка – 2 (два) дня;
- 3.12.3. по окончании учебного заведения и при получении документа об образовании (диплома) – 1 (один) день;
- 3.12.4. родителям учеников начальной школы с 1-го по 4-й класс, включая, в первый день нового учебного года – 1 (один) день;

3.12.5. в случае смерти супруга, родителей, ребенка – 3 (три) дня.

Работники вправе использовать дополнительные выходные дни в период, начиная с 7 (седьмого) дня до наступления соответствующего события и до 30 (тридцатого) дня после наступления соответствующего события, за исключением случая, указанного в подпункте 3.12.4.

Такие оплачиваемые выходные дни не учитываются при расчете среднего заработка, так как они имеют характер компенсации.

3.13. Если работнику запрещено покидать рабочее место во время перерыва, то с учетом положений части третьей статьи 145 ЗоТ, перерывы зачисляются в рабочее время.

#### **4. ОХРАНА ТРУДА**

##### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

- 4.1. Реализует принятую концерном «Latvijas dzelzceļš» Политику в сфере охраны труда, поддерживает существующую Систему охраны труда: планирует, реализует, контролирует и усовершенствует внутренний надзор за состоянием рабочей среды, производит оценку риска рабочей среды и в целях его устранения или уменьшения разрабатывает мероприятия по охране труда, принимает меры по обеспечению чистоты и порядка на рабочих местах и на территории.
- 4.2. С учетом характера осуществляемой Работодателем деятельности и численности работников в соответствии с действующими правилами Кабинета министров и согласно приложениям к Коллективному договору обеспечивает избрание доверенных лиц.
- 4.3. По вопросам охраны труда консультируется с доверенными лицами Профсоюза, а также обеспечивает доверенным лицам Профсоюза возможность участвовать в обсуждении вопросов, которые касаются:
  - 4.3.1. мероприятий, которые могут повлиять на безопасность и здоровье работающих;
  - 4.3.2. создания и функционирования организационной структуры по охране труда;
  - 4.3.3. назначения работников, которым поручается оказывать первую помощь пострадавшим, осуществлять мероприятия по тушению пожара и эвакуации персонала;
  - 4.3.4. внутреннего надзора за состоянием рабочей среды, информирования работников о необходимых мерах охраны труда, включая тех, кто работает у другого работодателя или у нескольких работодателей;
  - 4.3.5. планирования и проведения инструктажей и обучения в сфере охраны труда;
  - 4.3.6. других вопросов охраны труда.
- 4.4. Информировует доверенных лиц Профсоюза о результатах оценки рисков рабочей среды, о мероприятиях по охране труда на предприятии в целом и о тех мерах по охране труда, которые прямо относятся к каждому рабочему месту и к каждому способу выполнения работы.
- 4.5. Обеспечивает доверенным лицам Профсоюза и работающим доступ к информации:
  - 4.5.1. о результатах оценки риска рабочей среды;
  - 4.5.2. о выполненных и запланированных Работодателем мероприятиях по охране труда и используемых средствах охраны труда;
  - 4.5.3. о лицах, назначенных и обученных оказанию первой медицинской помощи на рабочих местах;
  - 4.5.4. о несчастных случаях на работе;
  - 4.5.5. о случаях профессионального заболевания;
  - 4.5.6. о разъяснениях, заключениях и указаниях Государственной трудовой инспекции по вопросам охраны труда, а также о предупреждениях,

распоряжениях и решениях Государственной трудовой инспекции, которые касаются системы охраны труда на предприятии и других вопросов охраны труда на предприятии.

- 4.6. Обязуется предоставить доверенным лицам Профсоюза 1 (один) день в месяц с сохранением рабочего места и заработной платы для выполнения ими обязанностей по обеспечению охраны труда. Если специфика работы доверенного лица не позволяет выполнять ему эти обязанности в рабочее время и он выполняет их в свободное от работы время, то работнику, исходя из его средней заработной платы, дополнительно оплачиваются семь рабочих часов в месяц.
- 4.7. Для просвещения и повышения уровня знаний работников в сфере охраны труда проводит инструктажи и организует обучение с привлечением соответствующих специалистов, в т. ч. оказанию первой помощи при несчастных случаях на работе.
- 4.8. В соответствии с правилами Кабинета министров или по запросу доверенных лиц при получении жалоб работающих на наличие вредных для здоровья факторов рабочей среды обеспечивает на рабочих местах контроль измерения вредных факторов.
- 4.9. Обязуется обеспечить работников рабочей и специальной одеждой, рабочей обувью и индивидуальными средствами защиты согласно согласованным с Профсоюзом нормам. Организовать химчистку и ремонт такой одежды и обуви. Если рабочая одежда или обувь становятся непригодными для дальнейшего использования до истечения определенного срока их годности, обеспечить выдачу новой рабочей одежды или рабочей обуви.
- 4.10. Обязуется обеспечить в санитарно-гигиенических помещениях (в туалетах, душевых, возле раковин и в т. п. местах) наличие средств личной гигиены (туалетная бумага, одноразовые полотенца или сушилки для рук, моющие средства: мыло, в т. ч. жидкое, при необходимости – чистящие пасты, средства дезинфекции). *(С изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017)*
- 4.11. **Исключен** *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*
- 4.12. Если специфика технологического процесса или организация труда не позволяет работникам покинуть рабочее место во время перерыва, или если характер выполняемой работы не позволяет назначить перерыв для приема пищи, то Работодатель, согласно пункту 4 статьи 145 ЗоТ, обеспечивает работникам возможность принять пищу во время работы. В таком случае Работодатель с учетом технических возможностей, требований электробезопасности и пожаробезопасности, оборудует специальное место для приема пищи, оснащенное устройствами для ее подогрева и хранения (чайником, электроплиткой, микроволновой печью, холодильником и др.).
- 4.13. Обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на работе.
- 4.14. Обеспечивает на рабочих местах наличие медицинских аптечек.
- 4.15. Обязуется обеспечить рабочие места питьевой водой.
- 4.16. Работодатель в соответствии с правилами Кабинета министров своевременно обеспечивает обязательную проверку здоровья тех работников, на состояние здоровья которых влияют или могут повлиять вредные для здоровья факторы рабочей среды, и тех работников, которые работают в особых условиях труда.
- 4.17. Работодатель оплачивает расходы, связанные с обязательными проверками здоровья и психофизиологического состояния работников.

- 4.18. Работодатель покрывает расходы, связанные с обязательной проверкой здоровья до начала работы с дисплеем и до наступления срока обязательной проверки здоровья, если работник жалуется на ухудшение зрения.
- 4.19. **Исключен** (С изменениями № 1 (L-2998//2017) от 27.12.2017)
- 4.20. Если с работником в рабочее время произошел несчастный случай с тяжелыми или летальными последствиями, то Работодатель немедленно в рабочее время заменяет его другим работником и:
- 4.20.1. направляет работника на реабилитацию (сроком не более 10 рабочих дней) и оплачивает связанные с этим расходы, если только такие расходы не покрываются или не компенсируются согласно условиям полиса страхования здоровья, и
- 4.20.2. по соглашению с работником обеспечивает оплату услуг психолога.

## **5. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует, что:

- 5.1. Если размер выплачиваемой работнику средней заработной платы будет меньше установленного работнику месячного оклада, то выплачиваемая работнику среднемесячная зарплата будет приравнена к его месячному окладу, за исключением случаев, указанных в пункте 5.4 Коллективного договора.
- 5.2. При наличии в концерне «Latvijas dzelzceļš» вакантных рабочих мест, тем работникам, которые подлежат увольнению на основании пунктов 6–9 части первой статьи 101 ЗоТ, или с которыми предполагается заключить соглашение на основании статьи 114 ЗоТ, до прекращения трудовых правоотношений будет предоставлена возможность бесплатно переквалифицироваться.
- 5.3. При прекращении трудовых отношений с работником на основании части пятой статьи 100, пунктов 6–11 части первой статьи 101 ЗоТ Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие:
- 1) в размере одного среднемесячного оклада, если стаж работы на железной дороге составляет менее 5 лет;
  - 2) в размере двух среднемесячных окладов, если стаж работы на железной дороге составляет от 5 лет до 10 лет;
  - 3) в размере трех среднемесячных окладов, если стаж работы на железной дороге составляет от 10 лет до 20 лет;
  - 4) в размере четырех среднемесячных окладов, если стаж работы на железной дороге составляет более 20 лет.
- 5.4. При расторжении трудового договора согласно условиям пунктов 9 и 10 части первой статьи 101 ЗоТ или, согласно статье 114 ЗоТ, по соглашению с работником, которому до достижения установленного в государстве пенсионного возраста осталось менее 5 (пяти) лет при трудовом стаже в железнодорожной отрасли свыше 10 (десяти) лет, если работнику не представляется возможным предложить равнозначно оплачиваемую или, при его согласии, другую работу, то Работодатель выплачивает такому работнику установленное ЗоТ или трудовым договором выходное пособие, а также до момента достижения пенсионного возраста еще и следующее пособие:
- 5.4.1. если до достижения работником пенсионного возраста осталось менее одного года, ежемесячное пособие в размере 100 % от заработной платы работника в момент его увольнения, но не более 6 (шести) установленных в государстве минимальных месячных заработных плат;
- 5.4.2. если до достижения работником пенсионного возраста осталось от года до трех лет, ежемесячное пособие в размере 80 % от заработной платы работника в

момент его увольнения, но не более 5 (пяти) установленных в государстве минимальных месячных заработных плат;

- 5.4.3. если до достижения работником пенсионного возраста осталось от трех до пяти лет, ежемесячное пособие в размере 70 % от заработной платы работника в момент его увольнения, но не более 4 (четырёх) установленных в государстве минимальных месячных заработных плат.

Согласно условиям подпунктов настоящего пункта общий размер пособия определяется в зависимости от количества месяцев, оставшихся до момента достижения пенсионного возраста, за исключением периода выплаты установленного в государстве пособия по безработице. Размер указанного в настоящем пункте пособия в любом случае не может быть меньше установленной в государстве минимальной месячной заработной платы, а работникам, с которыми заключен трудовой договор на условиях неполного рабочего времени, заработная плата для начисления выходного пособия и ограничения суммы ежемесячного пособия определяется пропорционально рабочему времени, определенному в трудовом договоре. Относительно применения условий настоящего пункта Работодатель и работник могут заключить соглашение в порядке, предусмотренном статьей 114 ЗоТ, при выполнении всех остальных условий предоставления пособия. Начисленное согласно настоящему пункту пособие выплачивается работнику одним платежом в последний день работы. (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)

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

- 5.6. Работникам, у которых имеется двое или более детей в возрасте до 12 (двенадцати) лет, дополнительно предоставляется 1 (один) выходной день в месяц с сохранением установленной заработной платы.

- 5.7. В начале учебного года выплачивается пособие на приобретение школьных принадлежностей:

5.7.1. родителям первоклассника – в размере 215 EUR (двухсот пятнадцати евро);

5.7.2. родителям учащихся со второго по четвертый класс начальной школы – в размере 70 EUR (семидесяти евро).

- 5.8. Одноразовое пособие в размере трехмесячного среднего заработка выплачивается работнику, если его трудовой стаж на железной дороге составляет не менее 10 (лет) и в результате несчастного случая, общего или профессионального заболевания ему определена инвалидность, из-за которой он согласно врачебному заключению не способен выполнять прежнюю работу, и поэтому трудовые отношения с ним прекращаются.

- 5.9. При переводе работника в другое структурное подразделение, отдел, цех и т. п., если это связано с переездом в другую местность, Работодатель оплачивает работнику и членам его семьи (супругу и несовершеннолетним детям) дорожные расходы (за исключением случаев, если Работодатель предоставляет транспорт), расходы на перевозку имущества, суточные за каждый проведенный в пути день, зарплату за время, потраченное на сборы в дорогу и на обустройство на новом месте, а также за дни, проведенные в пути, однако не более 6 (шести) календарных дней. (С изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017)

- 5.10. Если работник из одного региона (города, волости) переводится на работу в другой регион (город, волость) в порядке планирования карьеры в соответствии с Кадровой политикой, и в результате перевода работнику необходимо обзавестись жильем, то Работодатель на основании индивидуального договора может выплатить работнику компенсацию на приобретение жилья:

- 5.10.1. в размере 10 (десяти) новых заработных плат работника и 10 (десяти) установленных в государстве минимальных заработных плат на каждого члена его семьи (супруг и несовершеннолетние дети), если новое место работы и жилье находится в Риге;
- 5.10.2. в размере 6 (шести) новых заработных плат работника и 6 (шести) установленных в государстве минимальных заработных плат на каждого члена его семьи (супруг и несовершеннолетние дети), если новое место работы и жилье находится за пределами Риги. *(С изменениями № 1 (L-2998//2017) от 27.12.2017)*
- 5.11. Если работник подает письменное заявление о прекращении трудового договора, то по письменному заявлению работника в срок истечения трудового договора не зачисляется период временной нетрудоспособности. Заявление об увольнении работник может отозвать не позднее, чем за 2 (две) недели до истечения указанного в заявлении срока.
- 5.12. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником – членом Профсоюза без предварительного согласия Профсоюза, если работник состоит в Профсоюзе более шести месяцев подряд, за исключением случаев, указанных в части первой статьи 47 и в пунктах 4, 8 и 10 части первой статьи 101 ЗоТ. Если же трудовой договор предполагается расторгнуть в случаях, упомянутых в пунктах 7 и 11 статьи 101 ЗоТ, то Работодатель должен заблаговременно известить об этом и проконсультироваться с Профсоюзом. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*
- 5.13. В случае сокращения численности работников преимуществом на продолжение трудовых отношений пользуются работники, достигшие лучших производственных результатов и имеющие более высокую квалификацию. Если производственные результаты и квалификация существенно не различаются, то преимуществом пользуются работники, которые:
- 1) дольше проработали в концерне «Latvijas dzelzceļš»;
  - 2) пострадали при несчастном случае или заболели профессиональным заболеванием во время работы у соответствующего Работодателя;
  - 3) воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - 4) имеют двух или более иждивенцев;
  - 5) члены семьи которых не имеют постоянного дохода;
  - 6) инвалиды или страдающие лучевой болезнью;
  - 7) принимали участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС;
  - 8) работники, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее пяти лет;
  - 9) работники, которые учатся без отрыва от производства (осваивают профессию, специальность в учебном заведении);
  - 10) имеют статус политически репрессированного лица.

Ни одно из перечисленных в настоящем пункте преимуществ не преобладает над другими.

- 5.14. Если трудовой договор прекращается на основании пунктов 6, 7, 8, 9 или 10 части первой статьи 101 ЗоТ, то Работодатель на основании письменного заявления работника в пределах установленного рабочего времени предоставляет работнику 24 часа на поиски другой работы с сохранением заработной платы. По соглашению между работником и Работодателем это время можно использовать частями, при этом каждая часть должна составлять не менее 4 часов.

Заявление о предоставлении всего времени или какой-либо его части для поиска другой работы подается работником Работодателю в письменном виде заранее, по меньшей мере, за сутки.

- 5.15. По обоснованному запросу Профсоюза Работодатель, согласно нормам ЗоТ, применяет дисциплинарные взыскания в случаях, если работник нарушает нормативные акты, намеренно затягивает выполнение Коллективного договора или не выполняет его условия. *(С изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017)*
- 5.16. Работающих у Работодателя членов правления Профсоюза и членов профкомов (далее в тексте – профсоюзные лидеры) Работодатель по своей инициативе может перевести на другую постоянную работу, уволить или применить меру дисциплинарного взыскания в общепринятом порядке и по предварительному согласованию с правлением Профсоюза.
- Настоящее условие остается в силе в течение 2 (двух) лет после прекращения полномочий профсоюзного лидера.
- 5.17. Для выполнения профсоюзной работы неосвобожденным председателям профкомов Работодатель предоставляет:
- 5.17.1. 1 (один) день в неделю, если на учете в профкоме состоит более 200 членов Профсоюза;
- 5.17.2. 2 (два) дня в месяц, если на учете в профкоме состоит от 100 до 200 членов Профсоюза;
- 5.17.3. 1 (один) день в месяц, если на учете в профкоме состоит менее 100 членов Профсоюза с сохранением средней заработной платы.

Членам правления Профсоюза, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзной работы предоставляется 1 (один) день в месяц с сохранением средней заработной платы. *(С изменениями № 1 (L-2998/2017) от 27.12.2017)*

- 5.18. Организует страхование с накоплением средств для выплаты работникам дополнительных пенсий, в том числе формирует накопления на дополнительные пенсии (накопительное страхование жизни), согласно части седьмой статьи 37 Закона о железной дороге и правилам № 288 Кабинета министров от 09.06.2015 «Правила о профессиях железнодорожных специалистов, для которых обеспечивается формирование дополнительных пенсионных накоплений в частных пенсионных фондах или страхование жизни с накоплением средств», с учетом пункта 5.19 Коллективного договора.
- 5.19. Обеспечивает формирование дополнительных пенсионных накоплений, т. е. страхование жизни с накоплением средств в соответствии с приложением к Коллективному договору (далее в тексте – Правила страхования) и заключенным договором дополнительного пенсионного страхования. Размер и периодичность уплаты страховых премий, возраст и непрерывный стаж работы в застрахованной профессии, перечень подлежащих страхованию профессий и другие условия дополнительного пенсионного страхования определяются в Правилах страхования.
- 5.20. Одному из родителей, работающих в концерне «Latvijas dzelzceļš», в связи с рождением ребенка Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере 215 EUR (двухсот пятнадцати евро).
- 5.21. Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере 70 000 EUR (семидесяти тысяч евро) в случае, если при исполнении служебных обязанностей по ликвидации последствий аварии (в случае аварийного происшествия при перевозке опасного груза железнодорожным транспортом) работник станционной аварийной группы, пожарного или вспомогательного поезда погиб или умер в течение года после происшествия из-за полученных во время ликвидации последствий аварии травм.

Пособие выплачивается вдове (вдовцу) погибшего работника, его детям (в том числе внукам погибшего, пережившим своих родителей) и родителям (при отсутствии у погибшего супруга(-и) и детей) после их утверждения в праве на наследство и выдачи соответствующего свидетельства. Размер пособия каждого из них определяется согласно той доле наследства, в которой он утвержден в праве на наследство.

Наследникам по завещанию пособие выплачивается только в том случае, если они принадлежат к категории наследников, перечисленных в части второй настоящего пункта.

Если у погибшего нет наследственного имущества и со дня его смерти прошел 1 (один) год, Работодатель известным ему лицам, перечисленным во второй части настоящего пункта, высылает письменное извещение с предложением в течение 1 (одного) месяца после получения извещения обратиться за пособием. Пособие распределяется между обратившимися за ним лицами с соблюдением действующего порядка наследования по закону.

- 5.22. Работникам, трудовые обязанности которых связаны с обеспечением технологического процесса, Работодатель выдает разовые или абонементные железнодорожные билеты для проезда до конкретного места выполнения трудовых обязанностей.
- 5.23. На основании заявления работника с суммированным учетом рабочего времени Работодатель компенсирует ему расходы на приобретение абонементных билетов для проезда в общественном транспорте – от места жительства работника, о котором информирован Отдел персонала, до конкретного места работы, если стоимость абонементного билета превышает 40 EUR (сорок евро) в месяц, но не более 80 EUR (восемьдесят евро) в месяц. Стороны условились обязательно пересмотреть условия настоящего пункта в случае изменения тарифов на услуги общественного транспорта или других обстоятельств, которые могут существенно повлиять на финансовое положение Работодателя.
- 5.24. Согласно утвержденному Работодателем порядку и процедуре и в соответствии с согласованными с Профсоюзом внутренними нормативными актами Работодатель выплачивает работникам другие пособия, материальную помощь.

#### **ПРОФСОЮЗ:**

- 5.25. Из профсоюзного бюджета ежегодно выделяет:
- 5.25.1. 45 000 EUR (сорок пять тысяч евро) на предоставление материальной помощи членам Профсоюза;
- 5.25.2. 2800 EUR (две тысячи восемьсот евро) для отраслевой организации пенсионеров «Latvijas dzelzceļš».
- 5.26. Обязуется организовать внедрение, проведение и контроль выполнения программы коллективного страхования здоровья членов Профсоюза, а также добровольно присоединившихся работников и членов их семей, заключить соответствующий договор со страховой компанией(-ями) и обеспечить работникам возможность заявить о своем участии в программах коллективного страхования здоровья.
- 5.27. Организует страхование членов профсоюза от несчастных случаев, произошедших вне рабочего времени.

## **6. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ, КУЛЬТУРА И СПОРТ**

### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

- 6.1. Обеспечивает горячее питание работникам, занятым на работах по содержанию и ремонту объектов железнодорожной структуры, если необходимый для производства таких работ технологический перерыв в движении поездов составляет более 4 (четырёх) часов.
- 6.2. Заключает договоры страхования жизни работников, при этом страховая сумма каждого застрахованного работника должна составлять не менее 1500 EUR (полтора тысяч евро).
- 6.3. Выделяет Профсоюзу финансовые средства в размере не более 0,11 % от фактических расходов каждого Работодателя на оплату труда в текущем году. Указанные средства предназначены для удовлетворения социальных потребностей неработающих пенсионеров и оказания материальной помощи особо нуждающимся лицам. Оплата производится на основании представленного Профсоюзом счета. Профсоюз обеспечивает отдельный учет указанных в настоящем пункте средств и информирует Работодателя об использовании этих средств до 30 декабря каждого текущего года.
- 6.4. Работодатель может выделять финансовые средства на проведение мероприятий, нацеленных на повышение эффективности использования человеческих ресурсов и обеспечение Работодателя профессиональными и лояльными кадрами, на совершенствование и развитие компетенций, в том числе технических, на проведение производственных и технических конкурсов, на развитие творческой деятельности специалистов. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*
- 6.5. Предусматривает в бюджете финансовые средства на проведение коллективных мероприятий, за исключением указанных в пункте 6.7, а также организует праздничные мероприятия, посвященные годовщинам «Latvijas Dzelzceļš», Рождественским (Новогодним) праздникам, дню провозглашения Латвийской Республики и др. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*
- 6.6. Выделяет финансовые средства и организует приобретение и вручение Рождественских подарков детям работников в возрасте до 12 (двенадцати) лет.
- 6.7. В целях популяризации здорового образа жизни и содействия улучшению здоровья работников Работодатель перечисляет Профсоюзу финансовые средства в пределах 0,2% от фактических расходов каждого Работодателя на оплату труда в текущем году. Профсоюз обеспечивает отдельный учет указанных в настоящем пункте средств и информирует Работодателя об использовании этих средств не позднее, чем до 31 марта года, следующего за отчетным годом. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*

## **7. ЗАЩИТА ПРАВ**

### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

- 7.1. Трудовые отношения с работниками устанавливает согласно ЗоТ и в соответствии с другими нормативными документами.
- 7.2. Оплачивает расходы, связанные с получением или продлением срока действия специальных разрешений, лицензий, сертификатов или других документов, удостоверяющих профессиональную компетентность, которые работнику необходимы для выполнения его трудовых обязанностей во время трудовых правоотношений с Работодателем.
- 7.3. Согласовывает с Профсоюзом вопросы, согласование которых оговорено в ЗоТ и других нормативных актах, Коллективном договоре и в Генеральном соглашении железнодорожной отрасли.

**ПРОФСОЮЗ:**

- 7.4. Обеспечивает членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь в решении вопросов, относящихся к трудовому законодательству и социальному обеспечению.

**8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА**

**РАБОТОДАТЕЛЬ:**

- 8.1. Систематически информирует Профсоюз об экономическом и финансовом положении Работодателя и о возможных изменениях.
- 8.2. По письменному запросу Профсоюза представляет информацию и документы:
- 8.2.1. относящиеся к выполнению и применению Коллективного договора;
  - 8.2.2. связанные с применяемой системой и организацией оплаты труда, их возможными изменениями;
  - 8.2.3. относительно средней заработной платы и производственных показателей, в т. ч. производительности;
  - 8.2.4. о применяемой системе и организации рабочего времени и времени отдыха, возможных изменениях;
  - 8.2.5. о выполнении трудового договора, заключенного между Работодателем и членом Профсоюза;
  - 8.2.6. о прекращении трудовых правоотношений с членом Профсоюза;
  - 8.2.7. о применении дисциплинарных взысканий к члену Профсоюза;
  - 8.2.8. о наличии любых споров и разногласий между Работодателем и членом Профсоюза;
  - 8.2.9. другую информацию по просьбе Профсоюза.
- 8.3. По предварительной договоренности предоставляет Профсоюзу право использовать находящиеся в распоряжении Работодателя помещения, служебные телефоны и спортивные сооружения для организации профсоюзной работы и проведения различных мероприятий.
- 8.4. По письменному заявлению работника бесплатно производит:
- 8.4.1. удержание и перечисление согласованных между Профсоюзом и конкретным Работодателем профсоюзных членских взносов и страховой премии по программе коллективного страхования;
  - 8.4.2. удержание и перечисление заработной платы, паев, страховых премий и других платежей на счет ссудо-сберегательного общества «Dzelzceļnieks KS», а также страховым обществам по соглашению между конкретным Работодателем и Профсоюзом.
- 8.4.<sup>1</sup> В течение пяти рабочих дней после централизованного удержания и перечисления Профсоюзу профсоюзных членских взносов Работодатель в электронном зашифрованном виде (архивация с паролем и шифрование содержимого) высылает в адрес Профсоюза список работников, из заработной платы которых удержаны профсоюзные членские взносы, с указанием имени, фамилии, персонального кода и места работы работника. Работодатель не высылает информацию о тех работниках, которым в текущем месяце заработная плата не перечисляется из-за болезни, беременности или по иным подобным причинам. *(С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)*
- 8.5. Ежемесячно перечисляет Профсоюзу финансовые средства в размере 1,50 EUR (один евро и 50 центов) за каждого работника для поддержки членов Профсоюза в обеспечении постоянности кадрового состава, исходя из средней численности

- работающих у Работодателя в предыдущем календарном году. Профсоюз обеспечивает отдельный учет упомянутых в настоящем пункте финансовых средств и о расходовании этих средств в каждом отчетном году письменно информирует Работодателя не позднее, чем до 31 марта следующего года. (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)
- 8.6. Обеспечивает работникам Профсоюза, список которых Стороны согласуют, доступ к внутренней домашней странице *Intranet* в режиме просмотра в порядке, установленном Работодателем.
- 8.7. В установленном Работодателем порядке доступа в помещения обеспечивает работникам Профсоюза и лидерам Профсоюза, список которых Стороны согласовали, вход в помещения Работодателя для реализации ими прав и функций Профсоюза.
- 8.7.<sup>1</sup> По письменной просьбе Профсоюза размещает на внутренней домашней странице Работодателя *Intranet* подготовленные Профсоюзом адресованные членам Профсоюза информационные сообщения, контактную информацию Профсоюза и ссылку на домашнюю страницу Профсоюза [www.ldzsa.lv](http://www.ldzsa.lv). (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)
- 8.8. По просьбе работника – члена Профсоюза привлекает Профсоюз в соответствующую организационную структуру для выяснения обстоятельств и принятия решений, которые отрицательно сказываются на правовом положении члена Профсоюза или влекут за собой неблагоприятные последствия, например, дисциплинарное взыскание.
- 8.9. Работодатель может выделять Профсоюзу финансовые средства на проведение корпоративных, социальных, культурных и спортивных мероприятий, которые считаются мероприятиями по обеспечению постоянности кадрового состава и являются составной частью мотивационной системы работников. Объем финансирования, его использование и график платежей Стороны согласовывают раз в год при составлении бюджета Работодателя. (С изменениями № 2 (L-964/2019) от 12.04.2019)
- 8.10. Заблаговременно информирует Профсоюз о реорганизации Работодателя или его структурных единиц, а также о предполагаемом сокращении численности работников. Сразу же после принятия соответствующего решения информирует Профсоюз о реорганизации, а также о массовых увольнениях.
- 8.11. Работникам, с которыми трудовой договор был прекращен в связи с их избранием на профсоюзные должности, после окончания их полномочий Работодатель обеспечивает предыдущее или, с согласия работника, другое равнозначное место работы (должность).
- 8.12. Своевременно предоставляет информацию и консультируется с Профсоюзом до принятия решений, которые влияют или могут повлиять на заработную плату, время работы и отдыха, на условия труда и занятость работников.
- 8.13. По инициативе Профсоюза руководители организационных структур Работодателя и профкомы в соответствующей организационной структуре Работодателя не реже 1 (одного) раза в год проводят собрания работников, на которых обсуждается выполнение Коллективного договора, работники информируются о процессах, происходящих в соответствующей организационной структуре Работодателя, а также получают ответы на свои вопросы.

- 8.14. Руководители высшего уровня Работодателя совместно с членами правления Профсоюза и представителями Профсоюза не реже одного раза в год организуют встречи с работниками в регионах (Даугавпилс, Резекне, Елгава, Лиепая, Рига, Вентспилс) в целях информирования работников о происходящих в концерне процессах, которые существенно влияют или могут повлиять на заработную плату, время работы и отдыха, на условия труда и занятость работников.

**ПРОФСОЮЗ:**

- 8.15. В целях защиты трудовых, экономических, профессиональных, социальных прав и интересов своих членов укрепляет социальный диалог с Работодателем, полагая, что любое решение, достигнутое путем переговоров, – это шаг к социальному равноправию и справедливости, которые и являются целью социального диалога.
- 8.16. Не допустит забастовок в качестве средства разрешения коллективных трудовых споров с Работодателем, пока не будут использованы все другие возможности решения спорных вопросов.
- 8.17. Информировует Работодателей о структурных подразделениях и лидерах Профсоюза, его административных работниках, доверенных лицах и о происходящих изменениях в их составе.
- 8.18. Информировует Работодателей о своих структурных подразделениях, которые уполномочены от имени Профсоюза согласовывать отдельные действия или документы, предусмотренные Коллективным договором, Законом о труде, Генеральным соглашением железнодорожной отрасли.
- 8.19. Обеспечивает целевое использование финансирования, указанного в пункте 6.3 Коллективного договора.

**9. ДРУГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 9.1. Срок действия Коллективного договора – с 01 февраля 2017 года по 31 декабря 2021 года.
- 9.2. Работодатели не возлагают на себя солидарную ответственность за выполнение Коллективного договора. Каждый Работодатель самостоятельно отвечает за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательства каждого Работодателя, вытекающего или связанного с настоящим Коллективным договором.
- 9.3. Споры, вытекающие или связанные с настоящим Коллективным договором, разрешаются между Сторонами, вовлеченными в конкретный спор.

**10. ПЕРЕХОДНЫЕ ПРАВИЛА**

- 10.1. На момент вступления в силу настоящего Коллективного договора подписанные Работодателями приложения к предыдущему Коллективному договору: содержащиеся в пунктах 2.20, 3.8, 4.2, 4.10, 4.11 и 5.19 Коллективного договора условия выполнения предоставляемых работникам гарантий, остаются в силе до тех пор, пока Работодатели, которым такие приложения требуются, разработают упомянутые в пункте 1.2 Коллективного договора приложения в пределах и в объеме бюджетных средств соответствующего Работодателя, согласно условиям настоящего Коллективного договора, и подпишут их, с учетом, что приложения к Коллективному договору должны вступить в силу не позднее 31.03.2017.
- 10.2. Со вступлением в силу настоящего Коллективного договора теряют силу Коллективный трудовой договор ГАО «Latvijas dzelzceļš» от 13 января 2014 года, Коллективный трудовой договор ООО «LDZ Ritošā sastāva serviss» от 28 декабря

2013 года, Коллективный трудовой договор ООО «LDZ infrastruktūra» от 5 апреля  
2011 года, Коллективный трудовой договор ООО «LDZ CARGO» от 10 декабря  
2008 года, Коллективный трудовой договор ООО «LDZ Cargo Logistika» от  
31 июля 2014 года.

Государственное акционерное общество Латвийский профсоюз железнодорожников  
«Latvijas dzelzceļš» и работников отрасли сообщения

\_\_\_\_\_ Э. Берзиньш

\_\_\_\_\_ С. Семенов

\_\_\_\_\_ А. Стракшас

ООО «LDZ CARGO»

\_\_\_\_\_ С. Берг

ООО «LDZ infrastruktūra»

\_\_\_\_\_ Я. Цейцанс

ООО «LDZ Ritošā sastāva serviss»

\_\_\_\_\_ Э. Абрамс

ООО «LDZ Logistika»

\_\_\_\_\_ В. Лусис