

# ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ



26 января 2011 г.

№ 2 (131)

Выходит с 25 января 2006 года

ГАЗЕТА ДОРОЖНОЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОСПРОФЖЕЛА НА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

## ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ» (ОАО «РЖД») РАСПОРЯЖЕНИЕ

## С ЮБИЛЕЕМ!

31 декабря 2010 года

Москва

№ 2830р

### О Коллективном договоре открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2011—2013 годы

В целях обеспечения социальной поддержки работников и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД» на основе реализации социальных гарантий, предусмотренных Коллективным договором открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2011—2013 годы:

1. Принять к руководству и исполнению прилагаемый Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2011—2013 годы (далее — Договор).

2. Вице-президентам, начальникам департаментов и управлений, руководителям филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД» совместно с соответствующими представителями работников обеспечить:

проведение разъяснительной работы в отношении предусмотренных Договором социальных гарантий, а также условий его реализации и оказание практической помощи в его выполнении;

осуществление регулярного контроля за исполнением

условий Договора.

3. Начальникам Департамента корпоративных финансов Гнедковой О. Э. и Департамента планирования и бюджетирования Рящину И. П. предусматривать в бюджетах филиалов ОАО «РЖД» средства на выполнение условий Договора в пределах утвержденного бюджета ОАО «РЖД».

4. Начальнику Департамента корпоративных коммуникаций Михайлову С. В. обеспечить:

проведение комплекса внутренних коммуникационных мероприятий, направленных на разъяснение преимуществ Договора, социальных пакетов, системы оплаты и мотивации труда работников ОАО «РЖД», универсальной электронной карты работника;

издание Договора типографским способом.

5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на вице-президента Шаханова Д. С.

Президент ОАО «РЖД» В. И. Якунин



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ» НА 2011—2013 ГОДЫ

### Раздел 1. Основные понятия

**Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2011—2013 годы** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» между сторонами социального партнерства — Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Настоящий Договор является единым для ОАО «РЖД», включая его филиалы, структурные подразделения и представительства.

**Работники** — физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с открытым акционерным обществом «Российские железные дороги».

**Работодатель, компания** — открытое акционерное общество «Российские железные дороги».

**Представитель Работников, Профсоюз** — первичная профсоюзная организация ОАО «Российские железные дороги» Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), объединяющая в своих рядах в совокупности более половины работников ОАО «РЖД».

**Представитель Работодателя** — президент компании, а также уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке лица.

**Филиал** — обособленное структурное подразделение компании, указанное в качестве филиала в приложении к уставу ОАО «РЖД», утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2003 г. № 585.

**Представительство** — обособленное структурное подразделение компании, указанное в качестве представительства в приложении к уставу ОАО «РЖД», утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2003 г. № 585.

**Региональные особенности** — различия филиалов, других структурных подразделений, представительств: в социально-демографическом «портрете» региона, в соотношении спроса и предложения на рынке труда региона, в уровне средней заработной платы по промышленным предприятиям региона, в показателях текучести и постоянства кадров, укомплектованности штата, в уровне социальной удовлетворенности различных

групп персонала компании, в текущих и стратегических целях и задачах филиалов, других структурных подразделений, представительств.

**Социальная ответственность** — добровольный вклад компании в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.

**Корпоративный социальный отчет** — публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров, клиентов, государственные органы власти и общества в целом о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в ее стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

**Система социальной поддержки персонала** — комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые компания предоставляет Работникам в целях мотивации, привлечения и удержания персонала, а также заботы о его работоспособности, профессиональном долголетии, возможностях самореализации, условиях труда и жизни.

Система социальной поддержки персонала состоит из 5 элементов:

— социальные гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные законодательством;

— гарантии, компенсации и льготы, связанные с характером работы и особенностями производственно-технологического процесса;

— дополнительные денежные выплаты (различные виды материальной помощи и другие выплаты);

— корпоративный социальный пакет (возможность пользоваться объектами социальной сферы и участвовать в мероприятиях компании);

— индивидуальный социальный пакет.

**Дополнительные денежные выплаты** — выплаты Работникам, оказавшимся в ситуациях, которые обычно не подлежат страхованию, но требуют значительных финансовых затрат.

**Корпоративный социальный пакет** — возможность Работников пользоваться негосударственными учреждениями здравоохранения, объектами социальной сферы,

Вчера председатель объединенной дорожной первичной профсоюзной организации Роспрофжела на Дальневосточной железной дороге Виталий Ильич Бабий отметил свой юбилей. Ему исполнилось 60 лет.

Вся жизнь Виталия Ильича связана с Дальневосточной железной дорогой. После окончания Хабаровского техникума железнодорожного транспорта он работал помощником машиниста электровоза локомотивного депо станций Междуреченск и Смоляниново. После окончания Хабаровского института инженеров железнодорожного транспорта в 1979 году трудился начальником дорожной лаборатории, мастером, старшим мастером локомотивного депо Хабаровск-2. С 1982 по 1987 год работал начальником локомотивного депо Сибирцево. В 1987 году был назначен главным инженером Комсомольского отделения Дальневосточной железной дороги, затем заместителем начальника, начальником отделения. С 1997 года работал заместителем начальника дороги, позднее — начальником службы технической политики Дальневосточной железной дороги. В 2000 году Виталий Ильич Бабий был избран заместителем председателя дорпрофсожа, в 2001 году возглавил дорпрофсоюз. В 2005 и 2010 годах на отчетно-выборных конференциях вновь избирался председателем дорпрофсожа.

Почетный железнодорожник, награжден знаками «За активную работу в профсоюзе», «100 лет профсоюзам России» и другими наградами, лауреат национальной общественной премии транспортной отрасли России «Золотая колесница», лауреат премии Роспрофжела. Все эти награды свидетельствуют о том, что Виталий Ильич занимает активную жизненную позицию, стал истинным лидером профсоюза. Инициативы его находят поддержку в Роспрофжеле, а некоторые являются примером для других дорпрофсожей.

От всей души поздравляем Виталия Ильича Бабия с юбилеем и желаем ему больших успехов в делах, исполнения всех его замыслов, направленных на социальную поддержку членов Роспрофжела, здоровья и счастья!

негосударственными образовательными учреждениями компании и принимать участие в мероприятиях (профессиональных, спортивных, культурно-досуговых), финансируемых компанией.

**Индивидуальный социальный пакет** — элемент системы социальной поддержки персонала, представляющий собой набор социальных благ (гарантий, компенсаций и льгот), предоставляемых Работникам с целью их привлечения, мотивации, воспитания чувства гордости за работу на железнодорожном транспорте, стремления к повышению эффективности своего труда.

Индивидуальный социальный пакет состоит из 3 элементов:

- минимальный индивидуальный социальный пакет;
- адресная корпоративная поддержка;
- компенсируемый социальный пакет.

**Минимальный индивидуальный социальный пакет** — элемент индивидуального социального пакета, гарантированный и предоставляемый всем Работникам на одинаковых условиях.

**Адресная корпоративная поддержка** — социальные гарантии, представляющие собой определенные возможности для Работников, в том числе возможность получить льготное кредитование на приобретение жилья, негосударственное пенсионное обеспечение, обучение, страхование, санаторно-курортное лечение, а также отдых и оздоровление детей. Адресная корпоративная поддержка предоставляется компанией на долевых с Работником началах.

**Компенсируемый социальный пакет** — элемент индивидуального социального пакета, предоставляемый с целью повышения привлекательности рабочих мест и мотивации Работников к труду.

В основу компенсируемого социального пакета положен принцип «кафетерия», предусматривающий установление лимита средств и перечня элементов, на которые эти средства могут быть потрачены. Работнику предоставляется возможность компенсировать в пределах определенного лимита свои затраты на социальные услуги, включенные в утвержденный перечень элементов.

**Неработающие пенсионеры ОАО «РЖД»** — лица, уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине работника повреждением здоровья) из компании или до 1 октября 2003 г. из организаций федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также действующих в них профсоюзных организаций.

Гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются неработающим пенсионерам, не состоящим на дату получения указанных гарантий, льгот и компенсаций в трудовых отношениях с каким-либо работодателем.

К неработающим пенсионерам не относятся лица, уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию из:

- филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», имущество которых внесено в уставный капитал дочерних обществ;
- ведомственной охраны (служб военизированной охраны) — филиалов и структурных подразделений железных дорог — федеральных государственных унитарных предприятий МПС России;
- государственных учреждений высшего и среднего профессионального образования МПС России;
- центров санитарно-эпидемиологического надзора — структурных подразделений железных дорог — федеральных государственных унитарных предприятий МПС России и ФГУЗ «Федеральный центр гигиены и эпидемиологии по железнодорожному транспорту».

**Высвобожденные Работники** — Работники, трудовые договоры с которыми расторгнутся по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

## Раздел 2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее — Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности компании, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации компании;

усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

обеспечения роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также обеспечения роста благосостояния и

уровня социальной защиты Работников, их семей и неработающих пенсионеров;

создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов Работников Профсоюз и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.4. Компания осуществляет корпоративную политику исходя из необходимости обеспечения работникам дочерних обществ, создаваемых компанией в соответствии с Программой структурной реформы на железнодорожном транспорте, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2001 г. № 384, социальных гарантий в объеме не менее установленного настоящим Договором, в течение одного года со дня начала хозяйственной деятельности. В последующем объем социальных выплат каждого дочернего общества формируется дочерним обществом самостоятельно.

2.5. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета компании.

2.6. Региональные особенности определяются руководителями филиалов и утверждаются нормативным актом компании, принятым с учетом мотивированного мнения Профсоюза. Региональные особенности могут быть отражены в локальных нормативных актах филиалов, других структурных подразделений, представительств компании в пределах их бюджетов с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.7. Настоящий Договор доводится до Работников под роспись.

## Раздел 3. Социальная ответственность компании

3.1. Работодатель руководствуется в деловой практике Кодексом корпоративной социальной ответственности открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утвержденным распоряжением ОАО «РЖД» от 20 октября 2008 г. № 2188р.

### 3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. публиковать не реже одного раза в два года отчеты о реализации норм корпоративной социальной ответственности, составляемые в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития, разработанным международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI), рекомендациями Российского союза промышленников и предпринимателей по использованию базовых индикаторов результативности в практике нефинансовой отчетности, другими стандартами в данной области;

3.2.2. проводить организационно-обучающие мероприятия по распространению практики корпоративной социальной ответственности в филиалах и дочерних обществах ОАО «РЖД»;

3.2.3. не допускать при сокращении численности или штата, прекращении деятельности филиала, другого структурного подразделения Работодателя увольнения двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности филиала, другого структурного подразделения, расположенного в другой местности;

3.2.4. обеспечивать обучение в высших и средних профессиональных учебных заведениях железнодорожного транспорта по целевым направлениям за счет средств компании детей Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, при получении ими образования соответствующего уровня впервые до достижения ими возраста 24 лет;

3.2.5. сохранять за семьями Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, право на корпоративную поддержку при строительстве (приобретении) жилья в собственность, а также право пользоваться дошкольными образовательными учреждениями компании;

3.2.6. учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими детей дошкольного и школьного возраста, Работниками, которые обучаются без

отрыва от производства, другими лицами, преимущественное право на предоставление отпуска которым предусмотрено законодательством Российской Федерации;

3.2.7. реализовывать программы по улучшению условий и охраны труда и внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма Работников;

в целях контроля условий и охраны труда, сохранения жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продления их профессионального долголетия обеспечивать совместно с Профсоюзом деятельность инженерно-врачебных бригад;

обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры, вакцинопрофилактика, диспансеризация и др.);

разрабатывать с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза и соответствующей первичной профсоюзной организации программы улучшения условий и охраны труда в компании, филиалах и структурных подразделениях;

проводить в компании поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда, разрабатывая и реализуя на ее основе планы мероприятий;

3.2.8. осуществлять меры по обеспечению благоприятного состояния окружающей среды, стремиться при ведении хозяйственной деятельности к снижению техногенного воздействия на окружающую среду, разрабатывая и выполняя мероприятия по предотвращению загрязнения окружающей среды;

3.2.9. поддерживать надлежащий уровень пожарной безопасности на объектах ОАО «РЖД»; содействовать деятельности добровольных пожарных;

3.2.10. награждать Работников наградами компании, представлять их к государственным и ведомственным наградам. В отношении Работников, являющихся членами профсоюза, принимать решение о награждении наградами компании и представлении к государственным и ведомственным наградам с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

3.2.11. содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам;

3.2.12. регулировать численность Работников в первую очередь за счет следующих мероприятий:

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- упреждающая переподготовка кадров;
- временная и сезонная занятость;
- применение в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

перевод Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с оплатой труда в течение первых трех месяцев работы на новом месте в размере не ниже средней заработной платы рассчитанной по прежнему месту работы;

3.2.13. предоставлять Работнику, прошедшему по направлению компании профессиональную подготовку или обучение, работу, соответствующую полученной специальности, квалификации;

3.2.14. поощрять и создавать условия для самообразования Работников;

3.2.15. трудоустраивать выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений железнодорожного транспорта в соответствии с заключенными договорами, в том числе выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, призванных на военную службу по окончании этих учебных заведений и обратившихся по вопросу трудоустройства в компанию после увольнения с военной службы по призыву.

Трудоустраивать уволенных из ОАО «РЖД» в связи с призывом на срочную военную службу и возвратившихся в компанию после увольнения с военной службы по призыву;

3.2.16. предоставлять льготы молодым специалистам в соответствии с Положением о молодом специалисте ОАО «РЖД», принятым с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

3.2.17. в целях закрепления в компании молодых Работников осуществлять мероприятия по их поддержке в соответствии с программой ОАО «РЖД» «Молодежь ОАО «Российские железные дороги», принятой с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

3.2.18. организовывать среди молодых Работников конкурсы «Лучший по профессии», в том числе конкурс «Корпоративная социальная ответственность», проводить торжественные вечера, посвященные в молодые рабочие;

3.2.19. обеспечивать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала Работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

3.2.20. развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации молодых неопытных Работников на рабочих местах;

3.2.21. в целях обеспечения устойчивой производственно-технологической работы компании и закрепления кадров осуществлять строительство специализированного жилья по утвержденному плану инвестиций и

в соответствии с Концепцией жилищной политики ОАО «РЖД»;

3.2.22. обеспечивать совместно с выборными органами соответствующих первичных профсоюзных организаций проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах по должностям и профессиям, где это целесообразно по медико-социальным показаниям и технологически реализуемо;

3.2.23. обеспечивать учет мнения технической инспекции труда профсоюза и участие ее представителей в качестве независимых экспертов в работе комиссий по приемке законченных строительством и реконструированных объектов производственного назначения, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и новой техники, рабочих мест, в том числе железнодорожного подвижного состава, включая специальный, а также в разработке технических заданий и технических условий на серийное производство этой техники;

3.2.24. предоставлять выборным органам Профсоюза и соответствующих первичных профсоюзных организаций сведения о выполнении мероприятий и соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3.2.25. при несоответствии питьевой воды санитарным нормам и правилам обеспечить приобретение природной питьевой воды, кулеров, фильтров;

3.2.26. в целях обеспечения конкурентоспособности заработной платы Работников на рынке труда повышать реальную заработную плату Работников по мере роста эффективности деятельности компании;

3.2.27. в целях обеспечения безопасности движения и безопасности труда Работников обеспечивать при изменении технологических процессов своевременное внесение соответствующих изменений в инструкции по безопасности движения и по охране труда.

3.3. Работодатель может предоставлять студентам и учащимся высших и средних профессиональных учебных заведений железнодорожного транспорта на основании соответствующих договоров оплачиваемые рабочие места и создавать условия для прохождения производственной практики.

3.4. При работе в условиях террористической опасности и иных угроз жизни и здоровью Работников Работодатель может устанавливать выплаты, размер и условия предоставления которых определяются локальным нормативным актом компании, принятым с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.5. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При этом вакансии Работнику предлагаются в подразделениях филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД», расположенных в данной местности.

Под данной местностью в настоящем Договоре понимается местность в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором расположено рабочее место Работника.

## Раздел 4. Обязательства Работодателя на основе законодательства Российской Федерации

### 4.1. В сфере оплаты и нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха:

4.1.1. регулировать режим рабочего времени и времени отдыха Работников, непосредственно связанных с движением поездов, в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утвержденным приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами.

Не допускать выполнения работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год;

4.1.2. предоставлять дополнительный отпуск Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации;

4.1.3. предоставлять Работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем профессий и должностей, утвержденным компанией.

Предоставлять Работникам иные ежегодные допол-

нительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

4.1.4. осуществлять оплату труда Работников в соответствии с Положением о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», положениями об оплате труда работников структурных подразделений ОАО «РЖД», иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми компанией, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4.1.5. проиндексировать в 2011 году заработную плату Работников, исходя из индекса потребительских цен на товары и услуги в среднем за 2011 год к уровню 2010 года, запланированного при утверждении годовых параметров бюджета затрат на оплату труда компании:

с 1 февраля — на основании данных Федеральной службы государственной статистики о росте цен на потребительские товары и услуги в IV квартале 2010 г.;

с 1 мая — на основании данных Федеральной службы государственной статистики о росте цен на потребительские товары и услуги в I квартале 2011 г.;

с 1 августа — на величину, рассчитанную исходя из индекса потребительских цен на товары и услуги в среднем за 2011 год к уровню 2010 года, запланированного при утверждении годовых параметров бюджета затрат на оплату труда компании, с учетом проведенных в 2011 году индексаций.

В дальнейшем индексировать заработную плату Работников два раза в год с 1 марта и с 1 октября, исходя из индекса потребительских цен на товары и услуги в среднем за год, запланированного при утверждении годовых параметров бюджета затрат на оплату труда компании. Размер индексации с 1 марта определять исходя из прогноза индекса потребительских цен на товары и услуги в I квартале текущего года, с 1 октября индексировать заработную плату на величину, рассчитанную исходя из индекса потребительских цен на товары и услуги в среднем за год, запланированного при утверждении годовых параметров бюджета затрат на оплату труда компании, с учетом проведенных в текущем году индексаций.

В случае отклонения размера проведенной индексации заработной платы от фактического индекса потребительских цен на товары и услуги в среднем за год, по данным Федеральной службы государственной статистики, скорректировать размер индексации заработной платы с 1 марта следующего календарного года на величину отклонения в предыдущем году;

4.1.6. выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены районные коэффициенты к заработной плате, выплату заработной платы за первую половину месяца производить с учетом установленных процентных надбавок и районных коэффициентов.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Формарасчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4.1.7. выплачивать Работникам (за исключением Работников, получающих должностной оклад) дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере 75 рублей за один нерабочий праздничный день;

4.1.8. обеспечивать применение в компании единой системы нормирования труда на основе централизованной разработки норм затрат труда.

Производить введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания, численности и др.) с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателя, принятых с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Введение (пересмотр) норм времени и расценок на выполняемые работы в филиалах, структурных подразделениях Компании при отличии в них уровня техники, технологии, организации труда от нормативов, указанных в централизованно разработанных нормах, производить в зависимости от местных условий с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Извещать Работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца до их введения;

4.1.9. предоставлять Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, являющимся инвалидами, — 30 календарных дней, Работникам в возрасте до

18 лет — 31 календарный день;

4.1.10. предоставлять при наличии производственных возможностей по письменному заявлению ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Работнику — одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

Работнику — отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Такой отпуск по письменному заявлению указанных категорий Работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается;

4.1.11. устанавливать для Работников — женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовую рабочую неделю, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

4.1.12. устанавливать Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, повышенную оплату труда в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации, и нормативными актами компании, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

### 4.2. В сфере социальных гарантий Работникам и членам их семей:

4.2.1. возмещать Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, профессионального психофизиологического отбора и психофизиологическим сопровождением их профессиональной деятельности в рабочее и нерабочее время.

Порядок возмещения указанных расходов определяется локальными нормативными актами филиалов, других структурных подразделений, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

На время прохождения таких осмотров в рабочее и нерабочее время за Работниками сохраняется средняя заработная плата;

4.2.2. возмещать Работникам расходы, связанные со служебными командировками, по нормам, установленным локальным нормативным актом компании;

4.2.3. предоставлять Работникам, находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем двум), детям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет право бесплатного проезда по личным надобностям по разовому транспортному требованию в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно.

Работники, награжденные знаком (значком) «Почетный(ому) железнодорожник(у)» (приказами Министра путей сообщения СССР, Российской Федерации или президента ОАО «РЖД»), знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», пользуются в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» правом бесплатного проезда по разовому транспортному требованию в двухместном купе в спальном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно.

Работники имеют право бесплатного проезда в пригородном сообщении на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы (учебы).

Дети в возрасте до 18 лет, находящиеся на иждивении Работников, имеют право бесплатного проезда в пригородном сообщении на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места учебы.

Работники и находящиеся на их иждивении дети в возрасте до 18 лет, имеют право бесплатного проезда на железнодорожном транспорте общего пользования до места лечения и обратно.

Работники и находящиеся на их иждивении дети в возрасте до 18 лет, проживающие на станциях, разъездах, остановочных пунктах, где отсутствует торговая сеть, имеют право бесплатного проезда для приобретения продовольствия и товаров для семейных и хозяйственных нужд в порядке, установленном компанией.

Работники могут, подав письменное заявление, отказаться от права бесплатного проезда по личным надобностям по разовому транспортному требованию с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся очно в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта. Взамен разового транспортного требования Работника его ребенку старше 18 лет оформляются разовые транспортные требования на бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул

два раза в год до достижения им возраста 24 лет.

В случае перевода Работника в структурные подразделения ОАО «РЖД», расположенные в другой местности, ему и членам его семьи (мужу, жене, детям в возрасте до 18 лет, находящимся на его иждивении) предоставляется право бесплатного проезда по разовому транспортному требованию в плацкартном вагоне пассажирского поезда и право провоза по транспортному требованию домашних вещей багажом к новому месту работы.

Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем двум), детям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет предоставляется право бесплатного проезда по личным надобностям в пригородном сообщении на суммарное расстояние двух направлений до 200 км:

в пригородных поездах всех категорий независимо от скорости движения, проездные документы на которые оформляются без указания мест;

на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии — в плацкартном) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.

Порядок и периодичность предоставления права бесплатного проезда по личным надобностям на железнодорожном транспорте общего пользования, предусмотренного настоящим Договором, определяется компанией с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4.2.4. предоставлять Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем двум) один раз в два года (начиная со второго года работы) кроме проезда железнодорожным транспортом, предусмотренного подпунктом 4.2.3 настоящего Договора, право бесплатного проезда в пределах территории Российской Федерации по разовому транспортному требованию в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий к месту использования отпуска и обратно.

Основанием для выдачи транспортного требования является приказ (распоряжение) руководителя филиала или структурного подразделения ОАО «РЖД» о предоставлении Работнику отпуска.

При этом Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, разрешается воспользоваться воздушным транспортом по территории Российской Федерации вместо железнодорожного, предусмотренного первым абзацем настоящего подпункта, с компенсацией понесенных расходов от пункта отправления до пункта назначения, указанного в авиационном билете, и обратно, но не более стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда дальнего следования, следующего по маршруту, указанному в авиабилете. Порядок получения Работниками компенсации определяется компанией с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4.2.5 Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве), за исключением увольнения за виновные действия, но не позднее одного года с даты увольнения, предоставляется право бесплатного провоза багажом по транспортному требованию домашних вещей, но не более пяти тонн на семью.

Указанная гарантия распространяется на Работников, отработавших не менее 15 лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в филиалах или других структурных подразделениях компании, либо до 1 октября 2003 г. в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», включая стаж работы в профсоюзных организациях, действующих в этих организациях, в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

В случае смерти Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, гарантия действует без учета стажа работы;

4.2.6. предоставлять Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, детям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет, постоянно проживающим в Калининградской, Мурманской или Сахалинской областях, дополнительные гарантии и льготы в порядке, установленном в компании с учетом региональных особенностей и мотивированного мнения Профсоюза.

#### 4.3. В сфере профессиональной подготовки Работников:

4.3.1. в целях удовлетворения потребностей компании в работниках соответствующей профессиональной квалификации проводить на базе высших и средних профессиональных учебных заведений, учебных центров, дорожных технических школ и производственных подразделений компании профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

Порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов компании определяется Положением о дополнительном профессиональном образовании руководителей и специалистов ОАО «РЖД».

Подготовка, переподготовка, обучение второй профессии, а также повышение квалификации рабочих осуществляются в соответствии с Положением о профессиональном обучении рабочих кадров ОАО «РЖД»;

4.3.2. в целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников проводить индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве;

4.3.3. организовывать и проводить техническую учебу в филиалах и других структурных подразделениях компании в соответствии с требованиями стандарта ОАО «РЖД» «Организация технической учебы Работников ОАО «РЖД». Общие положения».

#### 4.4. В сфере улучшения условий и охраны труда:

4.4.1. выделять на мероприятия по улучшению условий и охране труда не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов компании без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования); направлять не менее 50 процентов указанных средств на высвобождение Работников из опасных зон производства и внедрение технических средств с целью предупреждения травматизма.

Порядок расходования средств, выделяемых на улучшение условий и охрану труда, устанавливается локальным нормативным актом компании, принятым с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4.4.2. с учетом финансово-экономического положения устанавливать в локальных нормативных актах филиалов, других структурных подразделений компании, принятых с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, нормы бесплатной выдачи Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников на рабочих местах от вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

4.4.3. обеспечивать периодический пересмотр норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств с учетом состояния рабочих мест (по результатам аттестации) и имеющихся на рынке современных сертифицированных средств индивидуальной защиты.

Выдавать (при необходимости) отдельным категориям Работников для обеспечения своевременной стирки спецодежды по два комплекта спецодежды (на два срока носки) по решению руководителей филиалов.

4.4.4. обеспечивать выдачу бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или осуществлять по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4.4.5. принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими инспекторами труда профсоюза.

#### 4.5. В сфере социального партнерства:

4.5.1. в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами субъектов Российской Федерации создавать условия для деятельности профсоюза;

4.5.2. безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованные помещения, средства связи, электронную и множительную технику согласно перечню и нормативам в порядке, установленном в компании;

4.5.3. осуществлять по письменному заявлению Работников — членов профсоюза удержание членских взносов и перечисление их в безналичном порядке соответствующей первичной профсоюзной организации одновременно с выплатой Работникам заработной платы;

4.5.4. при рассмотрении вопроса о привлечении на работу в компанию иностранной рабочей силы учитывать мнение выборного органа Профсоюза;

4.5.5. обеспечивать за счет средств компании обучение и проверку знаний по охране труда вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

4.5.6. отчислять Профсоюзу средства в размере 0,5 процента от фонда заработной платы Работников компании для проведения мер по социальной защите Работников и членов их семей, культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, оплаты труда руководителей первичных профсоюзных организаций с численностью Работников, являющихся членами профсоюза, свыше 500 человек.

Указанные средства используются по сметам,

утвержденным Профсоюзом и согласованным с Работодателем.

Оплата труда руководителей первичных профсоюзных организаций с численностью Работников, являющихся членами профсоюза, свыше 500 человек, производится в 2011 году за счет средств Работодателя (сверх отчислений в размере 0,5 процента от фонда заработной платы Работников) на основании соглашений Сторон, заключаемых в компании и ее филиалах;

4.5.7. предоставлять выборным органам Профсоюза и соответствующим первичным профсоюзным организациям необходимую информацию для контроля за выполнением настоящего Договора, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

4.5.8. направлять с учетом производственных условий для участия в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, заседаний комитетов, их президиумов, профкомов и на краткосрочную профсоюзную учебу членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, сохраняя за ними на это время среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные);

4.5.9. обеспечивать представителям профсоюза доступ к рабочим местам членов профсоюза в компании для реализации указанными представителями уставных задач профсоюза в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4.5.10. предоставлять с учетом производственных возможностей членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы в порядке, установленном локальным нормативным актом филиала, другого структурного подразделения или представительства компании, принятым с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.5.11. содействовать работе технической и правовой инспекций труда профсоюза, совместных комитетов (комиссий) по охране труда. На время проверки выделять им помещения, предоставлять соответствующую документацию, средства и услуги связи, транспорт и другое материально-техническое обеспечение, необходимое для выполнения их функций, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.5.12. включать в состав комиссий по расследованию групповых несчастных случаев и случаев со смертельным исходом главных технических инспекторов труда профсоюза;

4.5.13. в целях повышения эффективности работы по предупреждению производственного травматизма устанавливать для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза и членов комиссий по охране труда гарантии их деятельности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Положением Профсоюза об уполномоченных (доверенных) лицах профсоюза по охране труда, согласованным с ОАО «РЖД»;

4.5.14. поощрять за счет средств компании выборных работников первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.5.15. выплачивать руководителям первичных профсоюзных организаций при увольнении впервые на пенсию единовременное поощрение за добросовестный труд за счет средств компании в размере, установленном подпунктом 5.3.1 настоящего Договора;

4.5.16. по письменному заявлению Работников — членов кредитных потребительских кооперативов, созданных с участием профсоюза, производить ежемесячное удержание из их заработной платы и перечисление в соответствующие кооперативы установленных платежей;

4.5.17. возмещать расходы Профсоюза на предоставление выборным и штатным работникам профсоюза проезда, предусмотренного подпунктами 4.2.3—4.2.5 настоящего Договора.

Осуществлять возмещение расходов Профсоюза на предоставление выборным и штатным работникам профсоюза проезда железнодорожным транспортом общего пользования с целью реализации условий настоящего Договора (служебного проезда) в соответствии с согласованным Сторонами списком.

### 5. Обязательства Работодателя сверх законодательства Российской Федерации

#### 5.1. Обязательства, связанные с характером производственно-технологического процесса:

5.1.1. Работникам, которые осуществляют производственную деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, не прошедшим врачебно-экспертную (врачебную) комис-

сию в порядке, предусмотренном нормативно-правовыми актами, регулирующими проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров на железнодорожном транспорте общего пользования, производить на период профессиональной подготовки в образовательных структурных подразделениях железных дорог (технических школах и учебных центрах) и других учебных заведениях, имеющих право на осуществление данного вида деятельности, оплату по тарифной ставке (окладу), но не более 6 месяцев;

5.1.2. предоставлять Работникам, успешно обучающимся по направлению компании в высших и средних профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства, при предъявлении вызова учебного заведения разовые транспортные требования для проезда к месту учебы и обратно в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно, но не более двух раз в календарный год;

5.1.3. возмещать Работнику, проживающему на основании нормативных документов ОАО «РЖД» в жилом помещении специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД», расходы по его найму в порядке, установленном в компании с учетом мнения Профсоюза;

5.1.4. обеспечивать в рамках производственно-технологической деятельности ОАО «РЖД»:

организацию бесплатного горячего питания для Работников, занятых на ремонте пути в «окна» продолжительностью не менее 4 часов, на аварийно-восстановительных работах, работах по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

торгово-бытовое обслуживание Работников, проживающих на линейных станциях и разъездах, в порядке, установленном в компании;

организацию горячего питания для Работников локомотивных бригад по месту их отдыха;

организацию питания Работников в производственных столовых с учетом специфики их работы и в пределах бюджетов филиалов в порядке, установленном в компании;

5.1.5. предоставлять Работнику локомотивной бригады по его личному заявлению при наличии заключения психолога до трех дней отдыха без оплаты после наезда управляемого им поезда (локомотива) на людей или транспортные средства. При необходимости, проводить восстановительные (коррекционные) мероприятия для Работников локомотивных бригад в кабинетах психологической разгрузки и мобилизации функционального состояния работников локомотивных бригад, центрах медицинской реабилитации, санаториях-профилакториях;

5.1.6. осуществлять выплаты машинистам и помощникам машинистов локомотивов при работе с пассажирскими, пригородными, грузовыми поездами за поездку туда и обратно продолжительностью не менее 7 часов в размере, не превышающем суточных по нормам, установленным ОАО «РЖД» для служебных командировок длительностью до 10 дней;

5.1.7. устанавливать дежурным по железнодорожным станциям, начальникам станций участков инфраструктуры, оборудованных диспетчерской централизацией, автоблокировкой и полуавтоблокировкой, дежурным электромонтерам и электромеханикам тяговых подстанций, электростанций районов электроснабжения и районов контактной сети, работникам хозяйств автоматики и телемеханики, связи, приемосдатчикам груза и багажа, работникам восстановительных поездов, проводникам пассажирских вагонов и проводникам по сопровождению специальных вагонов с их письменного согласия дежурство на дому (при возможности вызова на работу) или в специально оборудованной комнате (помещении), в купе вагона. Положениями о дежурстве предусматривается следующий порядок учета рабочего времени: на дому на случай вызова на работу Работников (без права отлучаться из дома) 1 час дежурства учитывается за 0,25 часа рабочего времени, в специально оборудованной комнате (помещении), в купе вагона 1 час дежурства учитывается за 0,75 часа рабочего времени;

5.1.8. компенсировать неиспользованное время междуменного отдыха, накопленное в период особого режима времени отдыха работниками бригад пассажирских поездов, кассирами билетными железнодорожных вокзалов (станций), городских железнодорожных агентств, работниками путевых машинных станций и машинистами железнодорожно-строительных машин дистанций пути, путем предоставления дополнительного отдыха по окончании периода массовых пассажирских перевозок и летних путевых работ, но не позднее 1 мая следующего календарного года, или присоединения к ежегодному отпуску в те же сроки, с оплатой отработанных в период особого режима, но неоплаченных часов исходя из тарифной ставки (оклада), установленной на дату оплаты.

В случае если неиспользованное время междуменного отдыха не предоставлено Работникам до 1 мая следующего календарного года полностью, то соответствующее количество отработанных в период особого режима, но не оплаченных в период особого режима часов должно быть оплачено как сверхурочная работа исходя из тарифной ставки (оклада), установленной на

дату оплаты.

В случае если за период с июня по сентябрь или за период летних путевых работ оплата была произведена за все фактически отработанное Работником время, в том числе и за сверхурочную работу, то дополнительный отдых не предоставляется;

5.1.9. проводить техническую учебу в рабочее время с выплатой обучаемым Работникам заработной платы в размере, установленном в трудовом договоре. Когда проведение технической учебы в рабочее время невозможно, она проводится с согласия Работника в нерабочее время с оплатой по часовой тарифной ставке (доле оклада за 1 час работы), установленной в трудовом договоре, за каждый час обучения;

5.1.10. включать в рабочее время Работника время следования от постоянного пункта сбора до места предстоящей работы и обратно в случае, когда начало и окончание работы назначают вне места постоянной работы (постоянного пункта сбора), из расчета 12 минут на один километр при пешем следовании и фактически затраченное на проезд время, если Работник не был своевременно поставлен в известность о предстоящем месте работы, расстоянии при пешем следовании от постоянного пункта сбора до предстоящего места работы составляет более 3 километров или фактическое время проезда от постоянного пункта сбора к предстоящему месту работы превышает 36 минут.

Настоящий подпункт не распространяется на Работников, работа которых имеет разъездной или подвижной характер;

5.1.11. устанавливать по каждому пункту явки локомотивных бригад с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации предельно допустимое время нахождения бригады на работе с момента явки, но не более двух часов, по истечении которого запрещается отправлять ее в поездку;

5.1.12. предоставлять Работникам и членам их семей, проживающим на отдаленных линейных станциях, дополнительные гарантии и компенсации в порядке, установленном в компании;

5.1.13. предоставлять дополнительные гарантии и компенсации Работникам, направленным на работу в государства с тяжелыми климатическими условиями, в порядке, установленном в компании.

## 5.2. Корпоративный социальный пакет:

5.2.1. обеспечивать функционирование объектов социальной сферы компании, изменение условий их работы производить с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

5.2.2. обеспечивать финансирование негосударственных учреждений здравоохранения и негосударственных образовательных учреждений, учрежденных компанией, с учетом затрат, необходимых для предоставления работникам и неработающим пенсионерам этих учреждений гарантий не ниже уровня, предусмотренного настоящим Договором;

5.2.3. обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в компании. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни из расчета не более 250 рублей на одного Работника в год. План физкультурно-оздоровительной работы формировать с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

5.2.4. обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы и работы с молодежью в компании. Проводить культурно-просветительские, внутрикорпоративные мероприятия, реализовывать корпоративные социальные проекты и программы, отвечающие основным направлениям молодежной политики («Открытые двери компании», «Сеть ЗД: Дорога, Дом, Друзья», «Семейный альбом», «Дороги будущего» и др.), из расчета не более 680 рублей на одного Работника в год;

5.2.5. проводить сетевые и внутрипроизводственные соревнования филиалов, структурных подразделений компании, бригад, конкурсы лучших по профессии, смотр-конкурсы на лучшее структурное подразделение филиала и поощрять победителей в соответствии с нормативными актами компании;

5.2.6. проводить мероприятия, посвященные Дню железнодорожника, с чествованием победителей соревнований и ветеранов труда, торжественные вечера, посвящение в молодые рабочие.

## 5.3. Материальная помощь и другие дополнительные выплаты Работникам:

5.3.1. выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд при увольнении Работников по собственному желанию из компании впервые в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1 и 2 группы, в зависимости от стажа работы в компании и в организациях федерального железнодорожного транспорта в следующих размерах:

**для мужчин** **для женщин**

от 5 до 10 лет от 5 до 10 лет  
— среднемесячный заработок

с 10 до 20 лет с 10 до 15 лет  
— два среднемесячных заработка

с 20 до 25 лет с 15 до 20 лет  
— три среднемесячных заработка

с 25 до 30 лет с 20 до 25 лет  
— четыре среднемесячных заработка

с 30 до 35 лет с 25 до 30 лет  
— пять среднемесячных заработков

свыше 35 лет свыше 30 лет  
— шесть среднемесячных заработков.

Работникам, награжденным знаком (значком) «Почетный(ому) железнодорожник(у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «РЖД» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» или имеющим звание «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей», размер указанного поощрения увеличивается на 50 процентов.

Лица, впервые уволившиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию из организаций федерального железнодорожного транспорта, при увольнении в дальнейшем из компании не имеют права на повторное получение единовременного поощрения за добросовестный труд в связи с выходом на пенсию.

Под стажем работы для целей применения настоящего подпункта понимается суммарная продолжительность периодов работы:

в организациях, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта;

в аппарате управления МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД»;

в организациях железнодорожного транспорта общего пользования, входивших в систему МПС СССР и МПС России;

в негосударственных образовательных учреждениях ОАО «РЖД» и в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД»;

на освобожденных выборах и штатных должностях в организациях профсоюза, действовавших в МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД»;

периоды обучения с отрывом от производства в технических школах, учебных центрах и на курсах подготовки и повышения квалификации кадров по направлению кадровой службы соответствующего структурного подразделения МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД».

Размер среднемесячного заработка определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

При определении стажа работы для выплаты единовременного поощрения в него не включается стаж работы, за который получено выходное пособие, предусмотренное подпунктом 5.3.2 настоящего Договора;

5.3.2. в целях социальной защиты высвобождаемых Работников предоставлять им следующие социальные гарантии:

а) Работникам, уволенным не более чем за 2 года до наступления возраста для назначения пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях, при ее назначении, в том числе досрочно в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», по предложению государственных учреждений службы занятости назначать корпоративную пенсию в порядке, установленном в компании, и производить выплату единовременного поощрения за добросовестный труд в соответствии с подпунктом 5.3.1 настоящего Договора;

б) если Работнику, проработавшему в компании и организациях железнодорожного транспорта 15 и более лет и уволенному не более чем за 2 года до наступления пенсионного возраста для назначения пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях, государственными учреждениями службы занятости по каким-либо причинам в течение 6 месяцев не выдано предложение о направлении на пенсию досрочно, то он вправе обратиться к Работодателю с заявлением о выплате ему выходного пособия в размере 2300 рублей за каждый отработанный в компании и в организациях федерального железнодорожного транспорта год сверх установленного законодательством Российской Федерации. В этом случае единовременное поощрение за добросовестный труд не выплачивается, а негосударственная пенсия, размер которой устанавливается исходя из суммарной величины пенсионных обязательств, учтенных на его именованном пенсионном счете, сформированных на условиях паритетного участия за счет пенсионных взносов ОАО «РЖД» и участника-вкладчика за период его страхового стажа, назначается;

в) при увольнении Работников, проработавших в компании и в организациях железнодорожного транспорта 15 и более лет, выплачивать им сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации

выходное пособие в размере 2300 рублей за каждый отработанный в компании и в организациях железнодорожного транспорта год, за исключением:

- Работников, указанных в подпунктах «а» и «б»;
- Работников, достигших на момент увольнения возраста для назначения пенсии по старости, в том числе на льготных условиях;
- Работников, отказавшихся при создании дочерне-го (зависимого) общества ОАО «РЖД» от трудоустройства в нем на равноценном рабочем месте.

Стаж работы для реализации настоящего подпункта определяется в соответствии с подпунктом 5.3.1 настоящего Договора;

5.3.3. оказывать материальную помощь Работникам не более одного раза в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в пределах бюджетных средств;

5.3.4. предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка (детей), регистрации брака (в том числе брака детей) отпуск до пяти календарных дней, один из которых предоставлять с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), а остальные — без сохранения заработной платы;

5.3.5. выплачивать Работнику (одному из родителей) при рождении ребенка единовременное пособие в размере 4600 рублей на каждого новорожденного сверх установленного законодательством Российской Федерации;

5.3.6. производить оплату пособий по беременности и родам в размере 100 процентов среднемесячного заработка Работника;

5.3.7. выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, ежемесячное пособие в размере 4600 рублей, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком.

При рождении двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка;

5.3.8. оказывать в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение единовременную материальную помощь на предоставление ритуальных услуг семьям умерших Работников, иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умерших Работников или произвести оплату счетов сторонних организаций за предоставленные ритуальные услуги, в размере от 11 500 до 23 000 рублей, а также помощь в организации похорон (транспорт и др.);

5.3.9. предоставлять Работникам дни (не более трех) с оплатой по тарифной ставке (окладу) в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители).

Оплате по тарифной ставке (окладу) подлежат рабочие часы по графику работы Работника, приходящиеся на указанные дни;

5.3.10. выплачивать лицам, которые имеют право в соответствии со статьей 7 **Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»** на страховое возмещение при гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве, единовременное пособие в размере не менее двадцати четырех среднемесячных заработков погибшего, за вычетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 **указанного Федерального закона**. Размер среднемесячного заработка определяется в порядке, установленном статьей 139 **Трудового кодекса Российской Федерации** и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

Каждому ребенку погибшего Работника до достижения им 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере 2300 рублей;

5.3.11. при установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине компании или профессионального заболевания выплатить ему единовременное пособие по инвалидности в размере в зависимости от группы инвалидности не менее:

- 1 группа — девяти среднемесячных заработков Работника,
- 2 группа — шести среднемесячных заработков Работника,
- 3 группа — трех среднемесячных заработков Работника за вычетом суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 **Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»**, за исключением несчастных случаев с Работниками, находившимися в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Размер среднемесячного заработка определяется в порядке, установленном статьей 139 **Трудового кодекса Российской Федерации** и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922;

5.3.12. обеспечивать нуждающихся Работников бытовым топливом в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

5.3.13. предоставлять при необходимости высвобождаемому Работнику с учетом производственных условий до 3 оплачиваемых рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы;

5.3.14. предоставлять Работникам — матерям (опекунам) детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, один нерабочий день в День знаний 1 сентября, без оплаты;

5.3.15. оказывать единовременную денежную помощь в размере 4600 рублей при возвращении на работу в компанию уволенных в запас военнослужащих по призыву.

#### **5.4. Индивидуальный социальный пакет: Минимальный индивидуальный социальный пакет**

5.4.1. обеспечивать медицинской помощью:

Работников в негосударственных учреждениях здравоохранения компании в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования и договорами о добровольном медицинском страховании;

членов семей Работников (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет и дети, обучающиеся очно в высших и средних специальных учебных заведениях до достижения ими возраста 24 лет, родители, если они являются инвалидами или неработающими пенсионерами) в негосударственных учреждениях здравоохранения компании в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования в пределах выделенных компанией финансовых средств;

5.4.2. предоставлять право бесплатного проезда железнодорожным транспортом в соответствии с подпунктом 4.2.3 настоящего Договора;

5.4.3. осуществлять частичную компенсацию затрат Работников на занятия физической культурой в платных секциях и группах из расчета не менее 300 рублей на одного Работника в год.

#### **Адресная корпоративная поддержка**

5.4.4. оказывать корпоративную поддержку в части субсидирования Работников, получивших высшее образование с помощью корпоративного образовательного кредита, полученного в порядке, установленном в компании;

5.4.5. оказывать корпоративную поддержку (субсидии, займы и др.) Работникам, приобретающим (строящим) жилье в собственность и состоящим на учете для ее оказания по месту работы, в порядке, установленном в компании;

5.4.6. осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» в порядке, установленном в компании;

5.4.7. осуществлять санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых Работников, членов их семей в санаториях, профилакториях, пансионатах, на базах отдыха и в других учреждениях оздоровления и отдыха в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

5.4.8. обеспечивать организованный отдых и оздоровление детей Работников в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

5.4.9. обеспечивать совместно с Профсоюзом на паритетных условиях страхование детей Работников от несчастных случаев на время их пребывания в детских оздоровительных лагерях и время нахождения в пути в лагерь и обратно (при организованном заезде-выезде);

5.4.10. предоставлять места в негосударственных образовательных учреждениях ОАО «РЖД» детям Работников в порядке, установленном в компании.

#### **Компенсированный социальный пакет**

5.4.11. предоставлять Работникам компенсируемый социальный пакет в порядке, установленном в компании с учетом региональных особенностей филиалов и мотивированного мнения Профсоюза;

5.4.12. предусматривать расходы на обеспечение компенсируемого социального пакета в размере до одного процента от фонда заработной платы работников филиала в порядке, установленном в компании.

### **Раздел 6. Обязательства Работодателя в сфере социальных гарантий неработающим пенсионерам**

6.1. При предоставлении социальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором, учитывать общий стаж работы неработающего пенсионера в компании в организациях, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта или до 1 октября 2003 г. в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также в организациях профсоюза, действующих в этих организациях, применительно к:

пункту 6.2 Договора — не менее 20 лет;

пункту 6.4 Договора — не менее 15 лет;  
пунктам 6.5 и 6.7 Договора — не менее 10 лет.

Лицам, ушедшим на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждением здоровья, социальные гарантии предоставляются в соответствии с пунктами 6.2, 6.5 и 6.7 настоящего Договора независимо от стажа работы.

6.2. Предоставлять неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) право бесплатного проезда по личным надобностям по разовому транспортному требованию в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно.

Неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) предоставляется право бесплатного проезда по личным надобностям на суммарное расстояние двух направлений до 200 км:

в пригородных поездах всех категорий независимо от скорости движения, проездные документы на которые оформляются без указания мест;

на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (при отсутствии общего — в плацкартном) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.

Неработающие пенсионеры, награжденные знаком (значком) «Почетный(ому) железнодорожник(у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «Российские железные дороги» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» пользуются правом бесплатного проезда в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги».

Порядок и периодичность предоставления права бесплатного проезда по личным надобностям на железнодорожном транспорте общего пользования, предусмотренного настоящим Договором, определяются компанией с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

6.3. В целях улучшения материального положения оказывать неработающим пенсионерам — Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, а также награжденным орденом Славы трех степеней, орденом Трудовой Славы трех степеней, Героям Социалистического Труда, ежемесячную материальную помощь в размере 7500 рублей через Благотворительный фонд «Почет».

6.4. Оказывать ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам, уволенным на пенсию до 1 января 2008 г. и не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, на условиях, устанавливаемых компанией.

Указанные выплаты осуществляются через Благотворительный фонд «Почет» и могут увеличиваться в порядке и на условиях, определяемых компанией.

Действие настоящего подпункта распространяется на неработающих пенсионеров, прибывших на постоянное место жительства в Россию из государств-участников Содружества Независимых Государств, а также Латвийской Республики, Литовской Республики и Эстонской Республики, награжденных знаком «Почетный железнодорожник» («Почетному железнодорожнику») в соответствии с Соглашением о награждении знаком «Почетный железнодорожник» и льготах, предоставляемых работникам железнодорожного транспорта государств — участников Содружества Независимых Государств, Латвийской Республики, Литовской Республики, Эстонской Республики, награжденным этим знаком.

6.5. Предоставлять неработающим пенсионерам медицинскую помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения компании в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования, а также дорогостоящее лечение в соответствии с перечнем услуг, определяемым компанией, и ежегодно утверждаемым объемом заказа компании на такие услуги в пределах выделенных компанией финансовых средств (с учетом очередности предоставления медицинской помощи).

6.6. Обеспечивать нуждающихся неработающих пенсионеров бытовым топливом в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

6.7. Предоставлять неработающим пенсионерам за счет выделенных компанией на эти цели средств услуги по изготовлению и ремонту зубных протезов (кроме протезов из драгоценных металлов и металлокерамики) в соответствующих отделениях негосударственных учреждений здравоохранения ОАО «РЖД», а при невозможности — в муниципальных территориальных лечебных учреждениях.

6.8. В случае смерти неработающего пенсионера в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение оказывать единовременную материальную помощь на предоставление ритуальных услуг его семье, иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего или производить оплату счетов сторонних организаций

за предоставленные ритуальные услуги, в размере от 2300 до 6900 рублей, а также помощь в организации похорон.

6.9. Оказывать содействие Советам ветеранов компании в их деятельности, выделять для организации их работы помещения, предоставлять телефонную связь, канцелярские принадлежности, автотранспорт для посещения инвалидов и одиноких пенсионеров.

В целях материальной заинтересованности председателей Советов ветеранов компании в работе с пенсионерами выплачивать им ежемесячно в зависимости от количества состоящих на учете ветеранов:

до 100 ветеранов — 800 рублей;  
от 101 до 300 ветеранов — 1000 рублей;  
от 301 до 500 ветеранов — 1100 рублей;  
от 501 до 700 ветеранов — 1500 рублей;  
от 701 до 1000 ветеранов — 2200 рублей;  
от 1000 до 1500 ветеранов — 3000 рублей;  
от 1501 до 2000 ветеранов — 4000 рублей;  
от 2001 до 3000 ветеранов — 5000 рублей;  
от 3001 до 5000 ветеранов — 6000 рублей;  
свыше 5000 ветеранов — 7000 рублей;

председателям Советов ветеранов железных дорог и аппарата управления ОАО «РЖД» — 8000 рублей;  
председателю Совета ветеранов Калининградской дороги — 5000 рублей;

председателю Центрального совета ветеранов войны и труда — 10000 рублей.

Заместителям председателей Советов ветеранов выплату производить в размере, определенном руководителем соответствующего филиала или структурного подразделения компании с учетом мнения председателей соответствующих Советов ветеранов.

6.10. Осуществлять санаторно-курортное оздоровление неработающих пенсионеров (до 5 процентов общего количества путевок) в порядке, установленном компанией.

6.11. Оказывать ветеранам Великой Отечественной войны материальную помощь ко Дню Победы на условиях, определенных компанией.

6.12. Предоставление социальных гарантий неработающим пенсионерам может производиться компанией, в том числе в виде дополнительного пенсионного обеспечения и адресной благотворительной помощи в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

6.13. Неработающему пенсионеру, переменившему место жительства, предоставление социальных гарантий осуществляется в порядке, установленном в компании с учетом мотивированного мнения Профсоюза и Совета ветеранов.

6.14. Неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному), постоянно проживающим в Калининградской, Мурманской или Сахалинской областях, предоставлять дополнительные гарантии и льготы в порядке, установленном в компании, с учетом региональных особенностей и мотивированного мнения Профсоюза.

## Раздел 7. Обязательства работников

7.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

7.2. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

7.3. Обеспечивать непрерывность перевозочного процесса, соблюдать требования безопасности движения поездов, охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя, выполнять предусмотренные системой корпоративного медицинского обслуживания профилактические и оздоровительные мероприятия.

7.4. Проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества при осуществлении производственной деятельности, непосредственно связанной с движением поездов и маневровой работой, согласно перечню профессий, утверждаемому в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.5. Соблюдать Кодекс деловой этики ОАО «РЖД», проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников.

7.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей либо

бесперебойному движению поездов, в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

7.7. Соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, а также обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

7.8. Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

7.9. Незамедлительно уведомлять руководителя структурного подразделения Работодателя или своего непосредственного руководителя о любых ситуациях, описанных в подпункте 7.8 настоящего Договора, либо об угрозе возникновения подобных ситуаций.

## Раздел 8. Обязательства Профсоюза

8.1. Взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

8.2. Мобилизовать трудовые коллективы на достижение стратегических целей компании, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

8.3. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.

8.4. Не допускать трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.

8.5. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

8.6. Организовывать и обеспечивать эффективную работу технической инспекции труда профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда.

8.7. Участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах Работодателя, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

8.8. Вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

8.9. Оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

8.10. Участвовать в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, построенных для Работодателя.

8.11. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам обеспечения безопасности движения поездов, охраны труда, здоровья, аттестации рабочих мест.

8.12. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

8.13. Оказывать практическое содействие руководителям филиалов и других структурных подразделений Работодателя, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

8.14. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

8.15. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации детского оздоровления и отдыха, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы компании.

8.16. Содействовать строительству и вводу жилищных объектов компании, других объектов социальной сферы в соответствии с планами и установленными сроками.

8.17. Присуждать Работникам компании и работникам профсоюза, безупречно работающим и внесшим большой вклад в улучшение условий охраны труда, социально — экономической и правовой защиты Работников, совершенствование оплаты труда, организацию отдыха и медицинского обслуживания, а также в разработку и реализацию настоящего Договора, укрепление организационной структуры и единства профсоюза, ежегодно 20 премий с присвоением звания «Лауреат

премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей», вручением нагрудного знака, диплома и денежной премии или памятного подарка за счет собственных денежных средств профсоюза.

8.18. Проводить информационно-разъяснительную работу по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, получения и возможностей использования материнского (семейного) капитала, реализации жилищной политики, настоящего Договора, системы социальной поддержки персонала, корпоративного социального пакета.

8.19. Участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.20. Отстаивать корпоративные интересы Работников и Работодателя на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

8.21. Давать рекомендации Работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

8.22. Участвовать по приглашению компании в селекторных и производственных совещаниях, в весенних и осенних осмотрах производственного комплекса компании.

8.23. Оказывать содействие Работодателю при взаимодействии с федеральными органами государственной власти по вопросам возмещения средств из бюджетов Фонда обязательного медицинского страхования и Фонда социального страхования.

8.24. Предоставлять работникам профсоюза за счет средств, перечисляемых компанией согласно подпункту 4.5.6 настоящего Договора, социальные гарантии, предусмотренные следующими подпунктами настоящего Договора: штатным работникам — 5.3.1, выборным и штатным работникам — 5.3.12, 5.4.1 и 5.4.5—5.4.9.

## Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор вступает в силу с 1 января 2011 г. и действует по 31 декабря 2013 г.

9.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

Изменения в настоящий Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением без проведения коллективных переговоров после взаимных консультаций путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется как дополнительное соглашение к настоящему Договору, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора. Разъяснения издаются в порядке, установленном для внесения изменений в настоящий Договор.

Толкование настоящего Договора и разъяснения по вопросам его применения осуществляются Сторонами по взаимной договоренности.

9.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Итоги выполнения настоящего Договора за полугодие и год рассматриваются в компании на совместных заседаниях правления компании и выборного органа Профсоюза, в филиалах и других структурных подразделениях компании — на конференциях, собраниях, совместных заседаниях, а также на региональных социально-экономических форумах, ассамблеях социальных партнеров и доводятся до Работников.

9.4. При рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Договора и принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, представителями Сторон в филиалах, структурных подразделениях и представительствах компании являются руководители филиалов, других структурных подразделений и представители компании и руководители выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций.

9.5. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

9.6. Настоящий Договор заключен в г. Москве 29 ноября 2010 г., в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.

От Работодателя:  
Президент  
открытого акционерного общества  
«Российские железные дороги»  
**В. И. ЯКУНИН**

От Работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
ОАО «Российские железные дороги» РОСПРОФЖЕЛ  
**Н. А. НИКИФОРОВ**

# СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ДОРПРОФСОЖ

**С января 1931 года с принятием ВЦСПС «Положения о страховых делегатах» работа страховых органов начала перестраиваться. Ранее их деятельность строилась по территориальному принципу, что с течением времени не позволяло учитывать многообразную отраслевую специфику. Перевод их работы с 1931 года на территориально-производственный принцип позволил повысить эффективность работы страховых органов, однако не решил до конца проблему коренного улучшения дела социального страхования. К тому же бюрократический стиль работы Наркомата труда тормозил решение многих социальных вопросов.**

К началу первой пятилетки социальное страхование на железнодорожном транспорте представляло гарантированную государством систему материального обеспечения пособиями и пенсиями, профилактического и культурно-бытового обслуживания рабочих и служащих, членов их семей. Управление государственным социальным страхованием до 1933 года осуществлял Наркомат труда. Профсоюз же в этот период принимал участие в формировании страховых органов — от районных страховых касс до центральных.

Связь Наркомата труда с профсоюзами была обязательным условием успешной работы страховых органов. По решению ЦИК СССР, Совнаркома и ВЦСПС (23 июня 1933 г.) профсоюзы приняли на себя функции

управления социальным страхованием рабочих и служащих. Социальное страхование стало осуществляться по производственно-отраслевому принципу. С этих пор ЦК профсоюза железнодорожников, дорожные и районные комитеты профсоюза стали осуществлять практическое руководство социальным страхованием. Уже к концу 1933 года профсоюз полностью освоил все функции и операции социального страхования. В последствии его работа в этой области значительно повысила роль и значение профсоюзных организаций.

Вторая пятилетка была плодотворной в решении социальных задач на железнодорожном транспорте. Президиумы Центральных комитетов профсоюза принимают ряд решений по ускорению строительства железнодорожных поселков. На местах, при дорпрофсожах и райпрофсожах, создаются посты для осуществления контроля за ходом реализации программы жилищного строительства. Благодаря принятым усилиям конец тридцатых годов был отмечен возросшим уровнем строительства жилья для железнодорожников. Именно в этот период на периферии выросли крупные железнодорожные поселки с благоустроенными домами.

Профсоюзом осуществляются меры по улучшению бытового обслуживания железнодорожников. На железных дорогах вместо транспортной кооперации создаются отделы рабочего снабжения (ОРСы), а

в НКПС — центральный отдел рабочего снабжения — Главурс. В эти же годы по инициативе профсоюзных организаций развивается сеть подсобных хозяйств на предприятиях, на некоторых железных дорогах создаются совхозы.

Повсеместно комитеты профсоюза ведут борьбу за улучшение продовольственного снабжения железнодорожников. Всячески поощряется развитие частных животноводческих хозяйств. Почти на всех дорогах вырабатываются специальные программы продовольственного обеспечения, принимаются конкретные меры. К примеру, дорпрофсож Юго-Восточной железной дороги на одном из своих заседаний принял решение о том, чтобы каждый путевой обходчик имел корову и поросенка. ЦК профсоюза рабочих железных дорог Центра организовал соревнование между железнодорожниками за высокий урожай.

Центральные комитеты профсоюзов все большее внимание сосредотачивают на вопросах повышения образовательного и культурного обслуживания железнодорожников. Расширяется сеть библиотек, возрастает количество красных уголков на предприятиях, создаются школы рабочей молодежи и вечернего образования, наблюдается рост коллективов художественной самодеятельности.

Одним из направлений деятельности профсоюза в годы второй пятилетки является активное участие в физическом

воспитании железнодорожников и транспортных строителей. В 1936 году создается добровольное спортивное общество «Локомотив». Первоначально это общество называлось Клубом Октябрьской революции. В него тогда входили лишь небольшие группы спортсменов-энтузиастов. В конце 30-х годов ДСО «Локомотив» уже объединял 3600 коллективов и свыше 200 тысяч человек.

В тридцатых годах обстановка в российском профсоюзном движении складывается неоднозначно. Хотя профсоюзы и развивались, обретали новые функции, все же процесс их укрепления не был безоблачным. В мае 1935 года И. В. Сталин заявляет о своеобразном кризисе в профсоюзах. К этому времени уже практически общим явлением стали ликвидация выборности профсоюзных органов, полное нарушение норм профсоюзной демократии. Массовый характер приняло «назначенство» в профсоюзных органах (кооптация).

С точки зрения И. В. Сталина, назначение руководителей профсоюзных органов было оправданным. Его беспокоил тот факт, что выборы комитетов профсоюза, особенно месткомов, проходят неорганизованно, без надлежащего контроля сверху, что могло подтолкнуть профсоюзы к самостийности и оппозиционности. Нужны были послушные и хорошо управляемые профсоюзные организации. Вот почему во

главе комиссии Политбюро по профсоюзам был поставлен «железный» политкомиссар Л. М. Каганович, а подкомиссию по профсоюзной демократии возглавил Н. И. Ежов, впоследствии ставший наркомом внутренних дел.

Х Всесоюзный съезд профсоюза железнодорожников, проходивший 2—8 июля 1931 года, по существу был последним с соблюдением принципа выборности. Избранный им Центральный комитет профсоюза возглавил К. М. Гулый. Но уже следующий председатель ЦК профсоюза, А. М. Цихон, был кооптирован в состав ЦК профсоюза. «Назначенство» руководящих профсоюзных работников становится обычной нормой в профсоюзе. Они не избираются, а утверждаются политорганами.

С начала 30-х годов в деятельности профсоюзных органов начинает проявляться командно-административный стиль работы, предаются забвению демократические принципы. Чрезмерно жесткими становятся принимаемые ими решения в отношении профсоюзных работников. Один за другим в адрес нижестоящих профорганов следуют резкие, порой незаслуженные обвинения. Они сурово наказываются за хозяйственные просчеты, хотя прямая ответственность лежит прежде всего на хозяйственных руководителях.

Подготовила  
Нина САЛЬНИКОВА

## УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРПЛАТЫ

Президент России подписал федеральный закон «О внесении изменения в статью 145<sup>1</sup> Уголовного кодекса Российской Федерации». Федеральный закон принят Государственной думой 8 декабря 2010 года и одобрен Советом Федерации 15 декабря 2010 года.

Целью федерального закона является защита граждан от противозаконной практики невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий и иных пособий.

Конституция Российской Федерации гарантирует право каждого человека на вознаграждение за труд. Соответственно, государство обеспечивает контроль за тем, чтобы заработная плата и иные социальные платежи полно и своевременно выплачивались, используя для этого, в том числе, и меры государственного принуждения, а именно — привлечение к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности. Благодаря использованию мер правового характера, и прежде всего мер

уголовного и административно-принуждения, задолженность предприятий перед работниками из года в год снижается.

Для более эффективного решения этой проблемы федеральным законом увеличены штрафные санкции за невыплату социальных платежей или за выплату их в неполном объеме.

Действующая редакция статьи 145<sup>1</sup> Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — Уголовный кодекс) не предусматривает дифференциацию ответственности за полную невыплату и частичную выплату заработной платы и иных социальных платежей. При этом законом не установлено, какой размер частичной выплаты указанных платежей влечет уголовную ответственность.

Федеральным законом в статью 145<sup>1</sup> Уголовного кодекса внесены изменения, отвечающие требованиям статьи 7 (часть 2) и статьи 37 (часть 3)

Конституции Российской Федерации, гарантирующим каждому гражданину вознаграждение за труд не ниже минимального размера оплаты труда. Полная невыплата заработной платы или иных социальных платежей, а равно выплата этих платежей в размере ниже минимального размера оплаты труда представляет собой посягательство на указанное конституционное право.

А выплата заработной платы или иных социальных платежей не в полном объеме нарушает право на заработную плату, обеспечивающую достойное существование человека. Нарушение сроков выплаты зарплат по трудовому законодательству приравнивается к принудительному труду. Кроме того, невыплата зарплат и иных платежей может привести к социальной напряженности, а также повлечь тяжкие последствия для граждан.

Согласно федеральному

закону наказанием за частичную (менее половины) выплату заработной платы, пенсий, стипендий и других социальных платежей будет штраф в размере до 120 тысяч рублей либо лишение свободы на срок до одного года. Полная невыплата названных социальных платежей будет наказываться штрафом в размере от 100 до 500 тысяч рублей либо лишением свободы на срок до трех лет.

Федеральным законом также расширяется круг лиц, которых можно привлечь к ответственности за невыплату указанных социальных платежей (ранее к уголовной ответственности мог быть привлечен только руководитель организации).

С учетом тенденции к гуманизации уголовного законодательства федеральным законом за подобные деяния предусматриваются смягчение уголовного наказания в виде лишения свободы и усиление штрафных санкций.

## О НАЛОГЕ НА ТРАНСПОРТ

**Дмитрий Медведев подписал федеральный закон «О внесении изменений в статьи 342 и 361 части второй Налогового кодекса Российской Федерации».**

Федеральный закон был принят Государственной думой 19 ноября 2010 года и одобрен Советом Федерации 24 ноября 2010 года.

Федеральным законом увеличиваются ставки налога на добычу полезных ископаемых, применяемые в отношении нефти и природного газа.

Кроме того, федеральным законом снижаются в два раза ставки транспортного налога, а также предоставляется право субъектам Российской Федерации устанавливать пониженную ставку транспортного налога (вплоть до нулевой) в отношении легковых автомобилей с мощностью двигателя до 150 лошадиных сил.

### ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

Учредитель и издатель: Дорожная объединенная первичная профсоюзная организация Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Дальневосточной железной дороге.

Газета зарегистрирована управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в СМИ и охране культурного наследия по ДФО. Свидетельство ПИ № ФС 15-0499 от 23.04.2007 года. Распространяется бесплатно.

Адрес редакции и издателя: 680000, Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 20, дорпрофсоюз. Телефон — 38-45-63 (4-45-63). E-mail: DP\_PivnevaAN@upr.dvzd.rzd.ru; apivn@yandex.ru

### Редактор — А. Н. ПИВНЕВА

Дизайн и верстка — информационный центр дорпрофсоюза. Отпечатано в Хабаровской городской типографии. Хабаровск, проспект 60-летия Октября, 188. Тираж 5200 экз. Заказ № 5455. Подписано в печать по графику и фактически 25.01.2011 в 16-00.