



Газета видається
з 16 серпня 1996 р.
Індекс 94922
№ 24 (683) 29 грудня 2015 р.

ВІСНИК

СПЕЦВИПУСК

ПРОФСПІЛКИ

залізничників і транспортних будівельників України

До уваги читачів!

У порівняльній таблиці (у правій колонці) жирним шрифтом виділено зобов'язання та норми, які погіршують умови чинної Галузевої угоди, колективних договорів підприємств або порушують законодавство України.

З проекту ПАТ «Українська залізниця»
«КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ

Публічне акціонерне товариство «Українська залізниця» (далі – Товариство) – юридична особа, що утворена відповідно до Закону України «Про особливості утворення публічного акціонерного товариства залізничного транспорту загального користування» на базі підприємств та установ залізничного транспорту загального користування, зазначених у постанові Кабінету Міністрів України від 25 червня 2014 р. за № 200 «Про утворення публічного акціонерного товариства «Українська залізниця».

Спільний представницький орган первинних профспілкових організацій (далі – СПО профспілок) – представник працівників та пенсіонерів Товариства при укладанні цього колективного договору у складі Профспілки залізничників і транспортних будівельників України, Вільної профспілки машиністів України та Вільної профспілки залізничників України.

Спільний представницький орган Товариства (далі – СПО Товариства) – представники Товариства та Федерації залізничників України при укладанні цього колективного договору.

Сторони – учасники підписання цього колективного договору в особі СПО Товариства та СПО профспілок.

Колективний договір (далі – Договір) – угода, яка встановлює права та обов'язки Сторін, регулює виробничі, трудові, соціально-економічні відносини в Товаристві (за виключенням господарських товариств, зазначених у додатку 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 25.06.2014 р. за № 200).

Роботодавець – Правління Товариства, керівники філій та структурних підрозділів.

Професійні спілки (далі – Профспілки) – профспілкові організації, які діють у Товаристві.

Філія – підрозділ Товариства без статусу юридичної особи, який здійснює свою діяльність на підставі положення.

Мінімальна заробітна плата (далі – мзп) – встановлений розмір заробітної плати відповідно до ст. 3 Закону України «Про оплату праці». Матеріальна допомога, що визначена у Договорі, надається у тому розмірі мзп, що склався у державі на момент настання події.

Працівники Товариства – фізичні особи, які перебувають у трудових відносинах з Товариством.

Члени сім'ї працівника Товариства – батьки, діти, чоловік або дружина, особи, які мають спільний побут, але не перебувають у шлюбі.

Система соціальної підтримки працівників Товариства – комплекс гарантій, компенсацій та можливостей, які Товариство надає працівникам з метою збереження та/або підвищення рівня їх трудових, професійних, соціально-економічних прав та інтересів.

Система соціальної підтримки персоналу Товариства включає в себе гарантії та компенсації:

- передбачені законодавством України;
- пов'язані з особливостями праці на залізничному транспорті;
- допомогу (матеріального та нематеріального характеру) від Товариства працівникам та пенсіонерам;
- індивідуальний соціальний пакет залізничника.

Індивідуальний соціальний пакет залізничника – елемент системи соціальної підтримки працівників Товариства, представлений переліком благ, визначених Товариством.

В основу покладено принцип «кафетерію», що передбачає встановлення ліміту коштів та кількості благ, на які ці кошти можуть бути витрачені. Працівник має право сформулювати власний набір благ на період календарного року в межах встановлених коштів.

На період 2016 року ліміт встановлених коштів становить 1000 грн.

Пенсіонери Товариства – особи, які пропрацювали на залізничному транспорті не менше 5 років та звільнилися на пенсію з Товариства, у тому числі з Державної адміністрації залізничного транспорту, залізниць, підприємств, організацій, установ (медичних закладів), правонаступником яких відповідно до чинного законодавства є Товариство, та з виборних (після закінчення терміну повноважень) і штатних посад профспілкових організацій:

1. Вперше на пенсію за власним бажанням:
 - за віком,
 - за віком на пільгових умовах,
 - за вислугу років,
 - по інвалідності;

2. За рік до досягнення пенсійного віку (за умови відсутності будь-яких трудових відносин протягом цього року) у зв'язку:
 - зі змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України),
 - з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді за станом здоров'я (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Система гарантій та прав, передбачена цим Договором, розповсюджується лише на пенсіонерів Товариства, які на дату отримання відповідних гарантій та компенсацій не мають трудових відносин з Товариством.

Проекти колдоговору для обговорення: **обирайте кращий**

Проект колективного договору ПАТ «Українська залізниця», розроблений нашою профспілкою, було оприлюднено на сайті профспілки і направлено для обговорення в усі профорганізації ще 22 вересня п. р. Згодом його було розглянуто, доопрацьовано та погоджено Спільним представницьким органом первинних профорганізацій ПАТ «Українська залізниця», і 4 грудня профспілковий проект направлено керівництву Товариства.

На першому засіданні сторін соціального діалогу 15 грудня п. р. керівництво ПАТ «Укрзалізниця» презентувало власний проект колдоговору, який було опубліковано у газеті «Магістраль», № 99 (2088)*23–29 грудня 2015 р.

Пропонуємо для ознайомлення і обговорення у трудових колективах, профорганізаціях проекти цих двох документів. Для зручності їх наведено у порівняльній таблиці на стор. 1 – 12.

Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016–2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»															
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ															
1.1. Колективний договір Публічного акціонерного товариства «Українська залізниця» на 2016–2021 роки (далі – Договір) укладено відповідно до законодавства України між Правлінням ПАТ «Українська залізниця» (далі – Товариство) та первинними профспілковими організаціями репрезентативних всеукраїнських профспілок, які діють у Товаристві, представлених Спільним представницьким органом первинних профспілкових організацій (далі – СПО профспілок), що разом іменуються Сторонами, з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин.	1.2. Договір укладений відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших нормативно-правових актів.															
Договір є обов'язковим для застосування та основою при укладанні трудових договорів з працівниками, колективних договорів у філіях, представництвах, відокремлених, структурних, інших підрозділах Товариства (далі – підрозділи), які укладаються для регулювання на місцях питань трудових відносин і соціального захисту працівників, які мають локальний характер або свою специфіку роботи, в межах компетенції, визначеної у Додатку № 1 до Договору.	1.3. Договір є обов'язковим для застосування та основою при укладанні колективних договорів філій Товариства з метою урахування територіальності, специфіки роботи.															
Договір є правовим нормативним актом, що регулює на рівні Товариства соціально-економічні, виробничі і трудові відносини і додаткові соціально-економічні і трудові гарантії, пільги та компенсації для працівників, а також для непрацюючих пенсіонерів.																
1.2. Дія Договору спрямована на забезпечення стабільної роботи Товариства і визначає соціально-економічні та правові гарантії працюючих та пенсіонерів.																
1.3. Правління Товариства визнає СПО профспілок повноважним представником всіх працівників Товариства та його підрозділів, а також пенсіонерів щодо захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.																
1.4. Спільні питання, що виникають, вирішуються шляхом переговорів між СПО профспілок та Правлінням Товариства.																
Сторони визнають повноваження одне одного і зобов'язуються слідувати принципам соціального діалогу щодо внесення змін і доповнень до Договору, при прийнятті рішень з виробничих, трудових, соціально-економічних питань.	1.7. Сторони визнають соціальне партнерство як необхідну форму співпраці та елемент формування умов, за яких надається можливість регулювання, попередження та вирішення соціальних конфліктів, формування соціальної злагоди в колективі, затвердження цивілізованих форм соціально-трудових відносин між працівником та Товариством.															
Норми і положення Договору діють безпосередньо та є обов'язковими для виконання їх Сторонами.	1.6. Сторони визнають спільний обов'язок щодо безумовного дотримання вимог та умов цього Договору та визнання пріоритетів законів та інших нормативно-правових актів України.															
1.5. Витрати, пов'язані з наданням пільг та соціальних гарантій, передбачених Договором, здійснюються за рахунок коштів Товариства.	1.9. Витрати, пов'язані з наданням гарантій та компенсацій, передбачених Договором, здійснюються за рахунок Товариства в межах фінансової можливості.															
1.6. Нові законодавчі та нормативно-правові акти, прийняті Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України, що будуть забезпечувати більш високі гарантії, ніж передбачені Договором, мають пріоритет перед відповідними положеннями Договору.	1.10. У разі прийняття нормативно-правового акта, що забезпечує більш високі гарантії, ніж передбачені Договором, Сторонами за згодою вносяться відповідні зміни до Договору.															
1.7. Якщо в період дії Договору будуть прийняті державні нормативні акти з рівнем гарантій нижче передбачених Договором, то діють норми Договору.																
1.8. Виконання Договору в підрозділах забезпечують їх керівники.	1.13. Відповідальність за організацію виробничого процесу покладається на керівників філій та структурних підрозділів Товариства.															
Товариство забезпечує підрозділи всіма необхідними ресурсами для виконання в повному обсязі норм Договору та колективних договорів підрозділів.																
Особи, з вини яких порушено чи не виконано норми Договору, колективних договорів підрозділів, несуть відповідальність відповідно до законодавства.	1.11. Товариство вживає заходів щодо запобігання корупційним та економічним правопорушенням.															
РОЗДІЛ 2. СФЕРА І СТРОК ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	1.4. Положення Договору поширюються на:															
2.1. Положення Договору в повному обсязі поширюються на всіх працівників Товариства та його підрозділів, а також на виборних і штатних працівників профспілкових органів. Окремі положення Договору поширюються на пенсіонерів Товариства, в т. ч. на пенсіонерів, які до виходу на пенсію займали виборні і штатні посади в профспілкових організаціях, а також на пенсіонерів Державної адміністрації залізничного транспорту України (Укрзалізниця) та підприємств, установ, організацій, правонаступником яких є Товариство, а також тих, які перебували на обліку в цих підприємствах, установах, організаціях, як пенсіонери-залізничники, до укладення цього Договору.	<table border="1"><thead><tr><th></th><th>обсяг поширення</th><th>пункти Договору</th></tr></thead><tbody><tr><td>працівників Товариства</td><td>у повному обсязі</td><td></td></tr><tr><td>пенсіонерів Товариства</td><td>частково</td><td>4.14, 5.12, 5.20, 5.24, 5.28 - 5.34</td></tr><tr><td>члени сім'ї працівника або пенсіонера Товариства</td><td>частково</td><td>5.13, 5.16, 5.24-25, 5.28</td></tr><tr><td>виборних та штатних членів Профспілок</td><td>у повному обсязі</td><td></td></tr></tbody></table>		обсяг поширення	пункти Договору	працівників Товариства	у повному обсязі		пенсіонерів Товариства	частково	4.14, 5.12, 5.20, 5.24, 5.28 - 5.34	члени сім'ї працівника або пенсіонера Товариства	частково	5.13, 5.16, 5.24-25, 5.28	виборних та штатних членів Профспілок	у повному обсязі	
	обсяг поширення	пункти Договору														
працівників Товариства	у повному обсязі															
пенсіонерів Товариства	частково	4.14, 5.12, 5.20, 5.24, 5.28 - 5.34														
члени сім'ї працівника або пенсіонера Товариства	частково	5.13, 5.16, 5.24-25, 5.28														
виборних та штатних членів Профспілок	у повному обсязі															
2.2. Договір набуває чинності з дня його підписання і діє до укладання нового.	1.1. Договір укладений на 2016 рік між Сторонами на добровільній та рівноправній основі. 7.5. Цей Договір набирає чинності з дня його підписання уповноваженими представниками Сторін та діє до прийняття нового. 7.6. Продовження дії цього Договору, внесення змін та доповнень до нього можливе при взаємній згоді Сторін. 7.7. Після закінчення терміну дії цей Договір продовжує діяти до підписання нового або перегляду цього Договору.															

<p align="center">Проект СПО профорганізації «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 — 2021 роки»</p>	<p align="center">Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»</p>
<p>2.3. Жодна зі Сторін в період дії Договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.</p> <p>2.4. За спільною домовленістю Сторін в Договір можуть вноситись зміни та доповнення, які не повинні погіршувати умови праці, трудові і соціальні гарантії, передбачені законодавством України та цим Договором.</p> <p>2.5. Сторона, яка отримала письмову пропозицію про внесення змін і доповнень до Договору, зобов'язана розпочати переговори протягом семи робочих днів з дня отримання пропозиції.</p> <p>Розбіжності, що виникають в ході переговорів по внесенню змін та доповнень до колдоговору, вирішуються відповідно до закону.</p> <p>2.6. Переговори про зміни та доповнення до Договору ведуться на засіданні спільної комісії, сформованої на паритетних засадах з представників Сторін, і вносяться до Договору у вигляді Спільної постанови, яка підписується уповноваженими представниками Сторін.</p>	<p>1.8. Сторони не можуть без взаємної згоди в односторонньому порядку припинити виконання положень Договору. Зміни і доповнення до Договору протягом терміну його дії провадяться за взаємною згодою Сторін відповідно до вимог чинного законодавства.</p>
<p align="center">РОЗДІЛ 3. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ТОВАРИСТВА</p> <p>3.1. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ</p> <p>3.1.1. Створювати працівникам гідні умови праці, необхідні для виконання ними виробничих завдань, реалізації своїх здібностей до продуктивної і творчої праці. Своєчасно і в повному обсязі забезпечувати підрозділи всіма необхідними ресурсами для виконання виробничого процесу. Відповідальність за організацію виробничого процесу покладається на безпосередніх керівників підрозділів.</p> <p>3.1.2. Планові завдання повинні бути обґрунтованими та доведеними до кожного підрозділу завчасно, до початку планового періоду.</p> <p>3.1.3. Постійно забезпечувати працівникам необхідний рівень професійної підготовки і підтримувати його протягом всього періоду роботи.</p>	<p>1.12. Товариство створює для працівників гідні умови праці, необхідні для виконання ними виробничих завдань, реалізації своїх здібностей до продуктивної і творчої праці.</p>
<p>3.1.4. Не рідше, ніж один раз на 5 років організувати підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців Товариства у закладах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва або без відриву від виробництва на відповідних курсах.</p>	<p>5.7. Не рідше, ніж один раз на 5 років організувати підвищення кваліфікації керівників, професіоналів і фахівців Товариства та його підрозділів у закладах підвищення кваліфікації з відривом чи без відриву від виробництва.</p>
<p>3.1.5. На оперативні наради, де розглядаються порушення трудової дисципліни та випадки транспортних подій, запрошувати представників виборного органу профорганізації, членом якої є працівник, котрий допустив недоліки у роботі.</p> <p>Оперативні наради проводити за місцем основної роботи працівника, який допустив недоліки в роботі, або застосовувати для їх проведення селекторний чи інші види дистанційного конференц-з'язку.</p>	<p>6.15. На оперативні наради, на яких розглядаються випадки браку в роботі персоналу, запрошувати представника профспілки, членом якої є цей працівник.</p>
<p>3.1.6. Не допускати проведення оперативних виробничих нарад у неробочий час та у вихідні дні. Як виняток, у разі виробничої необхідності, такі наради можуть проводитись за згодою відповідного профспілкового органу із наданням передбачених законодавством компенсацій.</p>	
<p>3.1.7. Графіки чергування керівників та фахівців у вихідні, святкові та неробочі дні погоджувати з відповідним профспілковим органом з наданням компенсацій, передбачених законодавством.</p>	<p>2.7. Залучення працівників до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні проводити з дотриманням вимог законодавства.</p>
<p>3.1.8. Роботу в режимі чергування працівників на об'єкті в вдома запроваджувати згідно з Положенням, яке є Додатком № ___ до Договору.</p>	<p>2.6. Для працівників, зайнятих на роботах з обслуговування устаткування залізниць, які залучаються до чергування для забезпечення безперебійної роботи залізничного транспорту та безпеки руху поїздів на об'єкті в вдома, здійснювати за графіками чергування згідно з Положенням, яке є невід'ємною частиною цього Договору [7]:</p> <ul style="list-style-type: none"> – години чергування на об'єкті в денний та нічний час зараховувати до робочого часу з розрахунку – 1 година чергування за 0,75 години робочого часу; – години чергування вдома (без права відлучатися з дому) на випадок виклику для виконання аварійних і невідкладних робіт зараховувати до робочого часу з розрахунку – 1 година чергування за 0,25 години робочого часу.
<p>3.1.9. Звільнення працівників, притягнення їх до дисциплінарної відповідальності здійснювати з дотриманням вимог законодавства за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.</p>	
<p>3.1.10. При розірванні трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору виплачувати працівнику вихідну допомогу в розмірі не меншому чотиримісячного середнього заробітку на умовах колективних договорів підрозділів.</p> <p>У випадках звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або репрофілювання Товариства (структурного підрозділу), скороченні чисельності або штату, виплачувати працівникам додаткову одноразову матеріальну допомогу в залежності від стажу роботи у галузі:</p> <ul style="list-style-type: none"> – до 5 років – 1 (один) середньомісячний заробіток; – від 10 до 15 років – 3 (три) середньомісячні заробітки; – від 5 до 10 років – 2 (два) середньомісячні заробітки; – понад 15 років – 5 (п'ять) середньомісячних заробітків. 	
<p>3.1.11. Забезпечувати безоплатний проїзд працівників, а також виборних і штатних профспілкових працівників у службових потребах до місця виконання робіт (службового завдання) та в зворотному напрямку у поїздах всіх категорій, а також провозу матеріалів і обладнання, необхідного для виконання робіт, а в разі негайного виїзду відшкодувати працівникам витрати на проїзд залізничним транспортом (за відсутності зручного залізничного сполучення – автомобільним), на підставі наданих документів відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору.</p>	
<p>3.1.12. Своєчасно забезпечувати працівників форменим одягом, взуттям та знаками розрізнення відповідно до Положення та Переліку професій і посад, які є Додатками № ___ до Договору.</p> <p>Окремим категоріям працівників, які при виконанні службових обов'язків зобов'язані носити формений одяг, взуття та знаки розрізнення, видавати їх безкоштовно та забезпечувати хімічистку форменого одягу.</p> <p>У випадку невидачі у встановлені строки форменого одягу, взуття чи знаків розрізнення компенсувати працівникові всі витрати на їх придбання за власні кошти у порядку, визначеному колективними договорами підрозділів.</p>	<p>5.4. Забезпечення працівників Товариства форменим одягом та знаками розрізнення здійснювати згідно із законодавством та нормативно-правовими актами Товариства.</p>
<p>3.1.13. Контрактна форма трудового договору може застосовуватись для окремих категорій працівників Товариства у випадках, визначених законами України.</p> <p>Первинний контракт з працівником укладати на термін не менший одного року, всі подальші – не менший п'яти років.</p>	
<p>3.2. ОПЛАТА, НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ</p> <p>3.2.1. Здійснювати оплату праці працівників на основі тарифних ставок (посадових окладів), які встановлюються у штатних розписах з дотриманням норм і гарантії, визначених законодавством та нормами Договору, відповідно до системи оплати праці, яка є Додатком № ___ до Договору. Конкретні розміри тарифних ставок (посадових окладів) у штатних розписах встановлювати колективними договорами підрозділів.</p>	<p>1.5. Роботодавець повинен ознайомити працівників з Договором, у тому числі при прийнятті на роботу.</p> <p>5.11. Проводити атестацію працівників Товариства не частіше, ніж один раз на 3 роки згідно з Положенням, що є невід'ємною частиною Договору.</p>
<p>3.2.2. Здійснити підвищення тарифних ставок (посадових окладів) не менше ніж на 50 % з 1.01.2016 р.</p>	<p align="center">РОЗДІЛ 3. ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ</p> <p>3.1. Здійснювати оплату праці працівників, а також виплачувати доплати, надбавки, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати відповідно до Положення про корпоративну систему оплати праці працівників філії публічного акціонерного товариства «Українська залізниця», яке є невід'ємною частиною цього Договору [1], та інших законодавчих нормативно-правових актів України, які регулюють питання оплати праці.</p>
<p>Підвищення заробітної плати працівникам Товариства здійснювати шляхом перегляду тарифних ставок (посадових окладів) зі збереженням міжрозрядних та міжпрофесійних співвідношень, але не рідше двох разів на рік.</p>	<p>3.5. З метою забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати працівників Товариства на ринку праці підвищувати її реальний розмір по мірі зростання продуктивності праці та ефективності діяльності Товариства.</p>
<p>У разі, коли індекс інфляції на споживчому ринку за попередній квартал перевищує п'ятивідсотковий розмір, приймати рішення про підвищення тарифних ставок (посадових окладів) на розмір не менше індексу інфляції.</p> <p>Річний темп підвищення заробітної плати працівників повинен бути не нижче темпів зростання заробітної плати в галузях економіки і забезпечувати підвищення рівня заробітної плати щороку не менше рівня інфляції на споживчому ринку України.</p>	<p>3.7. При підвищенні тарифних ставок і посадових окладів працівників коригування середнього заробітку (в усіх випадках його збереження) проводити за рішенням керівництва ПАТ «Укрзалізниця» з урахуванням фінансової можливості.</p>
<p>3.2.3. Встановити мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю у розмірі не менше 130 % від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.</p>	
<p>3.2.4. Визначити розмір тарифної ставки робітника 1 розряду для робітників, зайнятих на експлуатаційній роботі та інших роботах, у розмірі не менше 140 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.</p>	<p>3.6. Годинна тарифна ставка першого розряду першого рівня Єдиної тарифної сітки для оплати праці робітників встановлюється нормативними документами ПАТ «Укрзалізниця» і є мінімальним розміром оплати праці в ПАТ «Укрзалізниця» і не може бути нижче 120 % від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.</p>
<p>3.2.5. Проводити тарифікацію і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам та категорій професіоналам, фахівцям та технічним службовцям згідно із законодавством та за «Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників» на умовах колективних договорів підрозділів.</p>	<p>3.21. Проводити тарифікацію робіт і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам та категорій професіоналам, фахівцям та технічним службовцям, які відображають складність виконуваних робіт з дотриманням вимог «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» за результатами рішення атестаційної комісії.</p>
<p>3.2.6. Проводити перегляд норм виробітку (часу), нормативів чисельності, зміну умов праці при наявності економічного та технічного обґрунтування за погодженням з відповідним профспілковим органом, попередивши при цьому працівників не менше, ніж за два місяці до їх введення.</p>	<p>3.22. Проводити розробку нових та перегляд застарілих норм виробітку, часу обслуговування, чисельності при їх технічному обґрунтуванні та прогресивності у разі зміни технологічного процесу, впровадження автоматизованих робочих місць, автоматизованих систем управління, зміни умов праці за погодженням з профспілками та запровадження їх, попередивши при цьому працівників не менше, ніж за два місяці до їх введення, згідно з Положенням про організацію нормування праці на залізничному транспорті, яке є невід'ємною частиною Договору. [15]</p>

Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 — 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
3.2.7. У зв'язку з виробничою необхідністю експлуатації морально і фізично застарілого рухомого складу, техніки й устаткування переглядати трудомісткість виконуваних робіт відповідно до Положення про організацію нормування праці на залізничному транспорті на умовах, передбачених колективними договорами підрозділів.	У зв'язку з виробничою необхідністю експлуатації морально і фізично застарілого рухомого складу переглядати трудомісткість на ремонті локомотивів, моторвагонного рухомого складу, вантажних вагонів (п. 3.22, абз. 2).
3.2.8. Проводити індексацію заробітної плати в порядку, визначеному законодавством України. При цьому індексації підлягають доходи працівників у розмірі трьох мінімальних заробітних плат, визначених цим Договором.	3.17. Виплату індексації грошових доходів проводити згідно з діючим законодавством України.
3.2.9. Виплату заробітної плати проводити грошовими коштами у строки, встановлені колективними договорами підрозділів, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.	3.14. Заробітну плату виплачувати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. 3.15. Заробітну плату за першу половину місяця (аванс) виплачувати не пізніше 21 числа поточного місяця, остаточно розрахунок – не пізніше 7 числа наступного місяця.
Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективними договорами підрозділів, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.	3.16. Заробітна плата за першу половину місяця виплачується у розмірі, не меншому оплати за фактично відпрацьований час, з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
У разі виникнення заборгованості з оплати праці надавати профспілковій стороні інформацію про наявність коштів на рахунках підрозділів та направляти на заробітну плату не менше 50 відсотків грошових надходжень до повного її погашення. Заробітну плату за час щорічної відпустки виплачувати у визначений законом термін. У разі, якщо день виплати співпадає з вихідним чи святковим днем, виплату здійснювати напередодні цього дня.	3.18. У випадку порушення термінів виплати заробітної плати виплачувати працівникам компенсацію в порядку і розмірах, визначених чинним законодавством і нормативно-правовими актами України.
3.2.10. Забезпечувати в Товаристві гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, положень про преміювання, виплати винагород та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.	
3.2.11. Здійснювати щомісячну виплату надбавки за вислугу років працівникам в залежності від стажу безперервної роботи відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору, у відсотках від місячної тарифної ставки (посадового окладу): від 1 до 3 років – 7 відсотків; від 3 до 5 років – 10 відсотків; від 5 до 10 років – 15 відсотків; від 10 до 15 років – 20 відсотків; від 15 до 20 років – 25 відсотків; від 20 до 25 років – 30 відсотків; понад 25 років – 40 відсотків.	3.8. Щомісячно здійснювати виплату надбавки за вислугу років працівникам в залежності від їх стажу роботи: – від 1 до 3 років – 7 відсотків; від 3 до 5 років – 10 відсотків; від 5 до 10 років – 15 відсотків; від 10 до 15 років – 20 відсотків; від 15 до 20 років – 25 відсотків; від 20 до 25 років – 30 відсотків; понад 25 років – 40 відсотків. Умови виплати надбавки за вислугу років регулюються Положенням, що є невід'ємною частиною цього Договору. [4]
3.2.12. Працівникам, яким під час роботи на залізничному транспорті присвоєні почесні звання «Заслужений працівник транспорту України», «Заслужений будівельник України», «Заслужений енергетик України» та інші почесні державні звання, відповідно до спеціальності, а також «Заслужений раціоналізатор України», нагородженим Почесною грамотою Кабінету Міністрів України вводити доплати у розмірі 15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).	5.19. Встановлювати доплату працівникам, яким під час роботи на залізничному транспорті присвоєні такі почесні звання: «Заслужений працівник транспорту України» та інші почесні державні звання відповідно до спеціальності, Почесна грамота Кабінету Міністрів України – 15% посадового окладу (тарифної ставки).
Працівникам, нагородженим знаком «Почесний працівник транспорту України», «Почесний залізничник», «Почесному залізничнику», «Залізнична слава» трьох ступенів встановити доплату в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).	За нагородження знаком «Почесний (ому) залізничник (у)», знак «Залізнична слава» III ступенів – 10% посадового окладу (тарифної ставки).
При наявності права на встановлення доплати з двох чи більше підстав, встановити одну, більшу за розміром, доплату.	При наявності права на встановлення доплати з двох чи більше підстав, встановити одну, більшу за розміром, доплату.
3.2.13. Доплати і надбавки працівникам галузі встановлювати згідно з Додатком № ___ до Договору. Конкретні розміри доплат і надбавок встановлюються у колективних договорах підрозділів.	
3.2.14. Здійснювати виплату винагороди за підсумками роботи за рік згідно з Положенням, яке є Додатком № ___ до Договору, але не менше 50 % тарифної ставки (посадового окладу) працівника.	3.19. Здійснювати виплату винагороди за підсумками роботи за рік згідно з Положенням, яке є невід'ємною частиною Договору. [2]
3.2.15. З метою заохочення працівників до високопродуктивної праці в установленому порядку представляти їх до нагородження державними та корпоративними нагородами, іншими видами нагород за спільним поданням керівників підрозділів та відповідних виборних профспілкових органів.	5.18. За сумлінну працю та досягнення в роботі представляти працівників Товариства до нагородження державними, урядовими, іншими видами нагород та нагородами відповідно до діючих у Товаристві Положень.
Застосовувати інші форми морального та матеріального заохочення з нагоди державних і професійних свят, ювілейних дат Товариства (його підрозділів), особистих ювілейних дат працівника, ювілейних дат роботи працівника на залізничному транспорті, звільнення працівника на пенсію та в інших випадках відповідно до умов колективних договорів підрозділів, але не менше посадового окладу (тарифної ставки).	
Щорічно проводити виробничі змагання серед трудових колективів підрозділів Товариства, конкурс на присвоєння звання «Кращий трудовий колектив підрозділу Товариства», конкурси «Кращий по професії» серед працівників основних професій Товариства.	
3.2.16. Всі види матеріального заохочення та мотивації працівників здійснювати відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору.	
3.2.17. Щорічно надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення, в тому числі працівникам, які знаходяться у відпустках для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або у відпустках без збереження заробітної плати в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше встановленої Законом, в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу) за професією (посадою), котру вони обіймають. Місячну тарифну ставку (посадовий оклад) розраховувати, виходячи з середньої норми тривалості робочого часу на місяць в поточному році при 40-годинному робочому тижні.	5.15. Надавати працівникам Товариства матеріальну допомогу на оздоровлення при виході у щорічну відпустку не менше 14 календарних днів у розмірі 3 мзп.
3.2.18. При звільненні працівників вперше з роботи у зв'язку з виходом на пенсію виплачувати одноразову матеріальну допомогу в залежності від стажу роботи в галузі: – до 5 років – 1 (один) середньомісячний заробіток; – від 10 до 15 років – 3 (три) середньомісячні заробітки; – від 5 до 10 років – 2 (два) середньомісячні заробітки; – понад 15 років – 5 (п'ять) середньомісячних заробітків. У разі звільнення працівника за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію (за віком або на пільгових умовах, в т. ч. за віком, за вислугу років тощо) протягом двох місяців після настання цього права (без урахування щорічної відпустки, тимчасової непрацездатності), виплачувати додаткову матеріальну допомогу в таких розмірах, при стажі роботи в галузі: – від 15 до 20 років – 1 (один) середньомісячний заробіток; від 20 до 25 років – 2 (два) середньомісячні заробітки; від 25 до 30 років – 3 (три) середньомісячні заробітки; від 30 до 35 років – 4 (чотири) середньомісячні заробітки; понад 35 років – 5 (п'ять) середньомісячних заробітків. Працівникам, нагородженим за час роботи на залізничному транспорті знаками «Почесний працівник транспорту України», «Почесному залізничнику», «Почесний залізничник», «Залізнична слава» трьох ступенів, «За заслуги. Укрзалізниця», яким присвоєно звання «Заслужений працівник транспорту», «Заслужений енергетик», «Заслужений зв'язківець», «Заслужений будівельник» та інші почесні державні звання, а також тим, які нагороджені орденами, розмір одноразової та додаткової матеріальної допомоги збільшується на 50 відсотків. Для цього пункту також розповсюджується на осіб, які вперше виходять на пенсію по інвалідності, не досягли пенсійного віку, а також на працівників, які звільнені з підрозділів Товариства у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату (п. 1 ст.40, КЗпП). Право на додаткову матеріальну допомогу зберігається за працівниками, які продовжують працювати після призначення їм пенсії на пільгових умовах (за віком, за вислугу років тощо) до настання права на призначення їм пенсії за віком відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Середній заробіток при обрахуванні виплат, передбачених цим пунктом, визначати з виплат працівнику за останні два місяці шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати, на яку нарахований ЄСВ на кількість робочих годин (днів) зайнятості, визначених у річному графіку роботи на відповідний період за виключенням годин (днів) не відпрацьованих з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка без збереження заробітної плати в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше встановленої Законом, відпустка без збереження заробітної плати, щорічна відпустка, відрядження тощо).	5.32. Працівники з безперервним стажем роботи на залізничному транспорті понад 5 років мають право на одержання одноразової матеріальної допомоги при звільненні з роботи у зв'язку з виходом на пенсію вперше. Розмір вказаної одноразової допомоги розраховується таким чином: $p \times 0,2 = Cz$, де: p – кількість відпрацьованих повних років на залізничному транспорті на момент звільнення з роботи у зв'язку з виходом на пенсію; 0,2 – коефіцієнт коригування середньомісячного заробітку за кожний повний рік стажу; Cз – середньомісячний заробіток, який розраховується шляхом множення середньогодинного (середньоденного) заробітку, визначеного згідно з чинним законодавством, на середньомісячну норму тривалості робочого часу на поточний рік (округлену за правилами математики до цілого числа) для відповідної категорії працівників. Наприклад: для працівника, який пропрацював на залізничному транспорті на момент оформлення пенсії повних п'ять років: $5 \times 0,2 = 1$ середньомісячний заробіток. Для працівника, який пропрацював на залізничному транспорті на момент оформлення пенсії повних 35 років: $35 \times 0,2 = 7$ середньомісячних заробітків. Працівникам, відзначеним за час роботи на залізничному транспорті державними нагородами, Почесною грамотою Кабінету Міністрів України, знаком «Почесний (ому) залізничник (у)», знаком «Залізнична слава» III ступенів додатково виплачувати 1 середньомісячний заробіток. Право на отримання вказаної допомоги також мають працівники: • які звільнені згідно з п.1 та 2 ст. 40 КЗпП України за рік до досягнення пенсійного віку; • які стали інвалідами I та II групи внаслідок нещасного випадку, професійного або загального захворювання під час роботи на залізничному транспорті. Виплату матеріальної допомоги працівникам, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП України, провадити незалежно від вихідної допомоги. За згодою сторін матеріальну допомогу нараховувати і виплачувати частинами, але не пізніше ніж протягом трьох місяців з дати виходу на пенсію.
3.2.19. Зберігати за працівниками, робота яких пов'язана з безпекою руху поїздів, що не пройшли медичну комісію, середню заробітну плату за період підготовки (перепідготовки) новим професіям, але не більше 6 місяців.	3.23. Зберігати за працівниками, робота яких пов'язана з безпекою руху поїздів, що не пройшли медичну комісію, середню заробітну плату за період підготовки (перепідготовки) новим професіям, але не більше 6 місяців.
3.2.20. Перелік професій і посад, які безпосередньо пов'язані із забезпеченням безпеки руху поїздів, визначати колективними договорами підрозділів.	
3.2.21. Оплачувати технічне навчання працівників, яке за погодженням працівника проводиться у неробочий час, з розрахунку годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину навчання.	3.24. Оплачувати технічне та дистанційне навчання працівників, яке проводиться у неробочий час, з розрахунку годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину навчання.
3.2.22. Здійснювати працівникам, постійна робота яких відбувається в дорозі або має роз'їзний характер, а також при службових поїздах в межах обслуговуваних дільниць виплату компенсаційної надбавки у розмірі 100 % добоових при роз'їздах, що тривають 12 годин і більше, та 50 % добоових при роз'їздах – менше 12 годин, згідно з Положенням, яке є Додатком № ___ до Договору. Перелік професій і посад таких працівників встановлювати колективними договорами підрозділів.	3.9. Відшкодування витрат працівникам, робота яких постійно проходить у дорозі або має роз'їзний характер, а також при службових поїздах у межах обслуговуваних дільниць, у тому числі при роз'їздах за межі України, проводити відповідно до Положення, яке є невід'ємною частиною цього Договору. [12] 3.10. Для працівників з пересувним характером робіт (робота яких пов'язана з частими передислокаціями або з відривом від постійного місця проживання) проводити виплату надбавки відповідно до Положення, яке є невід'ємною частиною цього Договору. [13]

Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 – 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
<p>3.2.23. Порядок та умови направлення працівника у відрядження, а також розміри компенсації у різних випадках її надання і відшкодування витрат визначаються Положенням, яке є Додатком № ___ до Договору. Направляти працівника у відрядження більше ніж на 30 календарних днів на рік тільки за його особистої письмової згоди.</p>	<p>3.20. При направленні працівника у відрядження керуватись порядком, встановленим у Товаристві.</p>
<p>3.2.24. Час вимушеного простою працівника (у тому числі на діючих локомотивах на шляху прямування) з причин, що не залежать від працівника, оплачувати з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу). Зберігати за працівниками місце роботи і середню заробітну плату на час призупинення експлуатації підрозділу, цеху, ділянки, окремого виробництва або обладнання по припису державного нагляду або служби охорони праці, технічної інспекції праці профспілки.</p>	<p>3.11. Час простою не з вини працівника оплачувати з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівнику розряду (окладу). За час простою, що був спричинений небезпечною для життя виробничою ситуацією не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.</p>
<p>3.2.25. Оплату праці працівників, що постійно працюють у районах, яким надано статус гірських, а також працівникам підрозділів господарств колії, електропостачання, локомотивного, сигналізації та зв'язку, які обслуговують дільниці, 80 відсотків довжини яких знаходяться в цих районах, проводити за тарифними ставками (посадовими окладами), підвищеними на 25 відсотків.</p>	
	<p>3.2. Оплату праці працівників, які залучаються до робіт з очищення і прибирання стрілочних переводів та колії від снігу, здійснювати згідно з Положенням, яке є невід'ємною частиною цього Договору. [10] 3.3. Оплату праці працівників, зайнятих на роботах з поточного утримання колії, штучних споруд та земляного полотна, проводити відповідно до Положення, яке є невід'ємною частиною цього Договору. [11]</p>
	<p>3.4. Установити, що основними професіями на залізничному транспорті у вантажному русі є машиніст електровоза та машиніст тепловоза.</p>
<p>3.3. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ 3.3.1. Особливості режиму робочого часу і відпочинку працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, визначати згідно з Положенням, яке є Додатком № __ до Договору. Інших працівників – відповідно до законодавства України.</p>	<p>РОЗДІЛ 2. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ 2.8. Регулювання робочого часу і часу відпочинку, умов праці окремих категорій працівників залізничного транспорту, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів і обслуговуванням пасажирів, проводити з урахуванням Положення, яке є невід'ємною частиною цього Договору. [9]</p>
<p>3.3.2. Тривалість щоденної роботи (зміни) встановлювати Правилами внутрішнього трудового розпорядку. Графіки роботи працівників погоджувати з відповідними профспілковими органами та доводити до відома працівників не пізніше, як за три дні до початку їх введення в дію.</p>	<p>2.1. Режим роботи, тривалість робочих змін, час початку та закінчення роботи й обідньої перерви працівників Товариства встановлювати Правилами внутрішнього трудового розпорядку [16] відповідно до Кодексу законів про працю України. 2.2. Графіки роботи та чергувань погоджувати з профспілками та доводити до відома працівників не пізніше, як за три дні до початку їх введення в дію. 2.3. При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому Правилами внутрішнього трудового розпорядку. [16]</p>
<p>При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються на весь обліковий період і погоджуються з відповідними профспілковими комітетами.</p>	<p>2.4. Для працівників, у яких за технологічним процесом не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, запроваджується підсумований облік робочого часу з обліковим періодом місяць, квартал, півріччя, рік відповідно до Положення, яке є невід'ємною частиною цього Договору. [8]</p>
<p>Порядок складання, корегування, розгляду та затвердження графіків роботи і графіків змінності встановлювати колективними договорами підрозділів.</p>	
<p>3.3.3. Встановити години роботи з 18.00 до 22.00 як роботу в вечірні години, а години роботи з 22.00 до 6.00 як роботу в нічний час.</p>	<p>3.12. За роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00) встановлюється доплата у розмірі 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. 3.13. Доплата за роботу в нічний час не нараховується на години простою, час слідування пасажиром, а також за час чергування вдома.</p>
<p>Для працівників локомотивних бригад нічною поїздкою, що використовується для обліку нічних поїздок і безпеки руху, вважається поїздка, яка повністю або частково припадає на період з 22.00 до 6.00.</p>	
<p>3.3.4. Зберегти 38-годинний робочий тиждень для жінок: монтерів колії, оглядачів-ремонтників вагонів, оглядачів вагонів, слюсарів з ремонту рухомого складу, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів. Працівникам цих категорій оплати праці за невідпрацьовані до місячної норми години, у зв'язку з таким режимом, проводити за встановленими ним годинними тарифними ставками з нарахуванням премії, доплат і надбавок.</p>	<p>2.9. Зберегти 38-годинний робочий тиждень для жінок: оглядачів вагонів, слюсарів з ремонту рухомого складу, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів.</p>
<p>3.3.5. Для окремих категорій працівників підрозділів застосовувати вахтовий та пересувний метод організації робіт згідно з Положенням, яке є Додатком № ___ до Договору.</p>	<p>2.5. У разі проведення довготривалих робіт поза місцем постійного проживання працівників застосовувати вахтовий метод роботи відповідно до Положення, яке є невід'ємною частиною Договору. [14]</p>
<p>3.3.6. Встановлювати в колективних договорах підрозділів переліки посад (професій) і робіт, де через умови виробництва перерви для відпочинку і харчування встановити не можна (працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час перерви на свій розсуд), порядок і місця приймання їжі, а також зобов'язання адміністрації щодо створення працівникові умов для приймання їжі протягом робочого часу.</p>	
<p>3.3.7. Графіки відпусток на наступний рік затверджувати за погодженням із відповідними профспілковими комітетами не пізніше 25 грудня кожного року.</p>	
<p>3.3.8. Зберегти додаткову відпустку тривалістю 4 календарних дні, яка надається працівникам, прийнятим на роботу на підприємства залізничного транспорту до 1 січня 1997 року або інші строки, встановлені колективними договорами підрозділів.</p>	<p>2.11. Встановити тривалість основної відпустки для працівників Товариства 28 календарних днів.</p>
<p>3.3.9. Надавати працівникам з ненормованим робочим днем додаткову оплачувану відпустку. Перелік професій і посад таких працівників, а також конкретний термін відпусток встановлювати колективними договорами підрозділів. Зазначена відпустка за бажанням працівників може надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.</p>	<p>2.12. Надавати працівникам з ненормованим робочим днем оплачувану додаткову відпустку до 7 календарних днів з урахуванням фактичного навантаження і низки покладених на них обов'язків, відповідно до Переліків посад з ненормованим робочим днем. [6]</p>
<p>3.3.10. Надавати додаткові оплачувані відпустки за стаж роботи на залізничному транспорті та/або у Товаристві працівникам при безперервному стажі роботи понад три роки – по одному дню за кожний наступний рік, але не більше 3 календарних днів.</p>	
<p>3.3.11. Надавати працівникам додаткові, понад встановлені законодавством, оплачувані відпустки за сімейними обставинами, згідно з поданою заявою та з подальшим наданням документів, що підтверджують настання факту, у разі: - шлюбу працівника або його дітей – 3 (три) робочі дні; - смерті близьких та рідних – 3 (три) робочі дні; - при виписці дружини з пологового будинку – 1 (один) робочий день; - батькам, діти яких ідуть до першого класу – 1 (один) робочий день; - батькам у разі призову дітей на військову службу – 1 (один) робочий день.</p>	<p>5.3. Надавати працівникам додаткові, понад встановлені законодавством, відпустки у разі: а) шлюбу працівника – до 3 календарних днів (на час моменту події); б) смерті близьких та рідних (чоловік/дружина, батьки, діти, брати, сестри) – 3 дні (на час події). Один день додаткової відпустки надається з оплатою в розмірі тарифної ставки (посадового окладу), а інші – без збереження заробітної плати.</p>
<p>3.3.12. Працівникам – членам добровільних пожежних дружин структурних підрозділів, які беруть участь у забезпеченні пожежної безпеки та у гасінні пожеж, надавати додаткові відпустки зі збереженням заробітної плати на умовах колективних договорів підрозділів.</p>	
<p>3.4. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ</p>	<p>РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ</p>
<p>3.4.1. Надавати працівникам, виборним і штатним працівникам профспілок, які перебувають на обліку для поліпшення житлових умов, безпроцентні позики для індивідуального, кооперативного житлового будівництва та компенсацію по відсотках іпотечного кредитування в розмірах і порядку, передбачених Положенням, яке є Додатком № ___ до Договору. Забезпечити виконання Концепції цільової Програми забезпечення працівників залізничного транспорту житлом до 2020 року, яка є Додатком № ___ до Договору.</p>	
<p>Розподіл та надання службових житлових приміщень працівникам здійснювати за спільним рішенням Правління Товариства, керівників підрозділів і виборних органів профспілкових організацій.</p>	<p>5.26. Розподіл, надання службових жилих приміщень працівникам Товариства, виключення жилих приміщень із числа службового житла здійснювати відповідно до Положення, діючого в Товаристві. [17]</p>
<p>Фонд службових житлових приміщень формується з новозбудованого або реконструйованого житла, звільнених житлових приміщень, а також житла, придбаного у фізичних чи юридичних осіб, у розмірі не більше 50 %. Конкретний відсоток визначається спільним рішенням Правління Товариства та СПО профорганізацій.</p>	
<p>3.4.2. Будівництво та розподіл житла здійснювати відповідно до Житлового кодексу України.</p>	
<p>3.4.3. Відшкодовувати витрати з найму житла працівникам відповідно до Положення про умови та порядок відшкодування (компенсації) витрат з найму житла працівникам, яке є Додатком № ___ до Договору.</p>	<p>5.27. Відшкодовувати витрати з найму житла працівникам відповідно до Порядку надання компенсації для вирішення житлових питань працівників залізничного транспорту України, який є невід'ємною частиною Договору. [18]</p>
<p>3.4.4. Компенсувати випускникам вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, які навчалися за цільовими направленнями підрозділів або з якими було укладено угоди відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору, та прибули за розподілом до підрозділів, розташованих поза межами місця їх постійного проживання, частини вартості оренди житла при наявності договору найму житлового приміщення на умовах колективних договорів підрозділів.</p>	
<p>3.4.5. Забезпечувати працівників, які користуються пінним опаленням, побутовим паливом, встановивши єдину мінімальну норму видачі палива – 2 тонни на сім'ю за цінами не вище існуючих у територіальних паливних організаціях і на 50 % – здефлевіння пенсіонерам та особам, що мають відповідні пільги згідно з Положенням, яке є Додатком № ___ до Договору.</p>	

Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 — 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
Надавати пенсіонерам часткову компенсацію витрат на опалення житла, в якому вони проживають, у порядку та на умовах колективних договорів підрозділів у розмірі не менше 50 % від встановленого прожиткового мінімуму для працездатної особи. Пенсіонери, які за своїм бажанням отримали грошову компенсацію, не користуються правом на забезпечення побутовим паливом у році, в якому отримано компенсацію.	5.30. Надавати в опалювальний сезон компенсацію на опалення житла з урахуванням фінансової можливості за рішенням Правління таким категоріям: а) пенсіонерам Товариства; б) працівникам Товариства, які стали інвалідами I та II групи внаслідок нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання; в) сім'ям працівників Товариства, які загинули на виробництві.
Працівникам та пенсіонерам, які стали інвалідами внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, а також сім'ям залізничників, які загинули на виробництві, паливо видавати і доставляти безкоштовно.	
3.4.6. Здешевлювати вартість харчування працівників на умовах та в розмірах, встановлених колективними договорами підрозділів. Сприяти придбанню продуктів харчування через магазини, буфети та їдальні підрозділів у рахунок майбутньої заробітної плати працівників. З метою здешевлення вартості харчування працівників встановлювати знижки на обіди та придбані продукти харчування до 50 %. Працівників, задіяних на виконанні робіт капітального характеру на об'єктах інфраструктури, на роботах у «вікно», забезпечувати пільговим харчуванням на умовах колективних договорів підрозділів. Забезпечувати безкоштовним гарячим харчуванням працівників, залучених до виконання аварійно-відновлювальних робіт, ліквідації транспортних подій із тяжкими наслідками, до роботи у складних метеорологічних умовах та в інших випадках. Забезпечити організацію гарячого харчування для змінних диспетчерів господарства перевезень, які забезпечують управління рухом поїздів, на робочому місці, а також працівників локомотивних бригад за місцем їх відпочинку в бригадних домах та поїзних бригад у пунктах обороту, передбачивши його здешевлення на 50 % за рахунок Товариства.	
3.4.7. Доставку працівників локомотивних бригад до місця роботи, а після її закінчення – до місця проживання з 22.00 до 7.00 здійснювати службовим автотранспортом за умови проживання працівника на відстані не менше 2 кілометрів від місця роботи.	2.10. У разі проживання на відстані більше 2 км доставку працівників локомотивних бригад з 23.00 до 7.00 до місця роботи, а після її закінчення – до місця проживання здійснювати службовим автотранспортом.
3.4.8. Надавати безкоштовно спальні місця в поїздах при прямуванні локомотивної бригади пасажирами у нічний час.	
3.4.9. Надавати працівникам та їхнім близьким родичам, а також пенсіонерам матеріальну допомогу на медичні та інші цілі відповідно до Положення про порядок та умови надання матеріальної допомоги на медичні та інші цілі працівникам, їхнім близьким родичам та пенсіонерам, яке є Додатком № ___ до Договору.	5.14. Надавати матеріальну допомогу працівникам та пенсіонерам Товариства на медичні та інші цілі відповідно до Положення, яке є невід'ємною частиною Договору.
3.4.10. Надавати працівникам у разі вступу до шлюбу одноразову матеріальну допомогу у розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу).	5.13. Надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі 2 мзп у таких випадках: а) працівникам – при вступі до шлюбу (одному з подружжя).
3.4.11. Виплачувати працівникам (одному з батьків) одноразову матеріальну допомогу при народженні дитини (в т. ч. при усиновленні дитини) в розмірі п'яти середньомісячних заробітків на кожну дитину.	5.13. Надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі 2 мзп у таких випадках: а) працівникам – при народженні (усиновленні) дитини.
Середній заробіток при обрахуванні виплат, передбачених цим пунктом, визначати з виплат працівнику за останні два місяці шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати, на яку нарахований ЄСВ, на кількість робочих годин (днів) зайнятості, визначених у річному графіку роботи на відповідний період за виключенням годин (днів), не відпрацьованих з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка без збереження заробітної плати в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше встановленої Законом, відпустка без збереження заробітної плати, щорічна відпустка, відрядження тощо).	
3.4.12. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам на умовах і в розмірах, передбачених колективними договорами підрозділів.	
3.4.13. Надавати всебічну допомогу в організації поховання працівників та пенсіонерів їхнім сім'ям, а в разі смерті одиноких працівників та пенсіонерів брати на себе увесь клопіт і витрати, пов'язані з похованням.	Допомагати працівникам, пенсіонерам та їх сім'ям в організації поховання. (п. 5.28, абз. 2) У разі смерті працівників, які не мають родичів та близьких, брати на себе витрати з організації їх поховання. (п. 5.13, абз. 2)
3.4.14. У випадку смерті працівників надавати одноразову матеріальну допомогу на поховання сім'ям померлих у розмірі не менше 3 місячних тарифних ставок (посадових окладів) померлого.	5.13. Надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі 2 мзп у таких випадках: б) сім'ям померлих працівників у випадку смерті працівників.
Надавати допомогу в розмірі 2 мінімальних заробітних плат працівнику в разі смерті його рідних по крові та по шлюбу (чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), батьків його дружини або чоловіка, рідних братів і сестер, діда, баби, онуків), пенсіонеру в разі смерті його дружини або чоловіка, а також сім'ї пенсіонера у разі його смерті.	5.13. Надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі 2 мзп у таких випадках: а) працівникам – у разі смерті його чоловіка (дружини) та близьких родичів (батьків, дітей, рідних братів і сестер). 5.28. Надавати допомогу в розмірі 2 мзп пенсіонеру Товариства в разі смерті його дружини або чоловіка, а також одному з членів сім'ї померлого пенсіонера у разі його смерті. Для померлих пенсіонерів Товариства, які не мають родичів та близьких, брати на себе витрати з організації поховання.
3.4.15. У разі смерті працівника (за виключенням випадків настання смерті внаслідок алкогольного, наркотичного чи токсичного отруєння, самогубства) виплачувати в залежності від трудового стажу померлого основну і додаткову матеріальну допомогу членам його сім'ї, які перебували на його утриманні.	
3.4.16. Погоджувати з СПО профспілок порядок розподілу та використання коштів фондів накопичення та матеріального заохочення, підтримки медичних закладів, соціального розвитку.	
3.4.17. Надавати одноразову матеріальну допомогу при поверненні на роботу до Товариства та його підрозділів звільнених з військової служби військовослужбовців строкової служби, а також військовослужбовців, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період, у розмірі двох місячних тарифних ставок (посадових окладів).	5.13. Надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі 2 мзп у таких випадках: а) працівникам – мобілізованим при поверненні на роботу.
Працівникам, призваним на військову службу під час мобілізації, на особливий період, надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі двох місячних тарифних ставок (посадових окладів), що склалися на день мобілізації.	5.13. Надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі 2 мзп у таких випадках: а) працівникам – при мобілізації на військову службу.
3.4.18. Надавати сім'ям працівників, загиблих у ході бойових дій у зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов'язків, мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов'язаних з виробництвом) одноразову матеріальну допомогу у розмірі 100 тис. грн. на підставі заяви та відповідних підтверджуючих документів, а поховання загиблих працівників здійснювати за рахунок коштів Товариства.	5.16. Надавати одному з членів сім'ї працівників, загиблих у ході бойових дій у зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов'язків, мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов'язаних з виробництвом), одноразову матеріальну допомогу в розмірі 100 тис. грн на підставі заяви та відповідних підтверджуючих документів, а поховання загиблих працівників, які не мають родичів та близьких, здійснювати за рахунок коштів підрозділів (в окремих випадках зазначена допомога може надаватися особам, які не є членами сім'ї).
3.4.19. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам, які отримали поранення, травми, контузії, каліцтво та інші ушкодження у ході бойових дій в зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов'язків, мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов'язаних з виробництвом), у розмірі двох середньомісячних заробітків.	5.17. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам, пораненим у ході бойових дій у зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов'язків, мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов'язаних з виробництвом), у розмірі 3 мзп.
Середній заробіток при обрахуванні виплат, передбачених цим пунктом, визначати з виплат працівнику за останні два місяці шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати, на яку нарахований ЄСВ, на кількість робочих годин (днів) зайнятості, визначених у річному графіку роботи на відповідний період за виключенням годин (днів), не відпрацьованих з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка без збереження заробітної плати в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше встановленої Законом, відпустка без збереження заробітної плати, щорічна відпустка, відрядження тощо).	
3.4.20. Встановити, що дія абзацу другого пункту 3.4.17 та пунктів 3.4.18, 3.4.19 цього Договору поширюється на працівників, що постраждали у ході бойових дій у зоні проведення антитерористичної операції, а також тих, що були мобілізовані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, починаючи з 18.03.2014 року.	
3.4.21. Видавати транспортні вимоги та квитки за особистими потребами працівникам і пенсіонерам, а також на рівні з ними виборним і штатним працівникам профспілкових організацій підрозділів та пенсіонерам, які звільнилися на пенсію з профспілкових органів, відповідно до Порядку, який є Додатком № ___ до Договору.	5.6. Видавати транспортні вимоги та квитки за особистими потребами працівника, виборним і штатним працівникам профспілкових організацій підрозділів відповідно до порядку видачі, встановленому в Товаристві.
3.4.22. Згідно з угодою країн СНД зберегти для працівників з включенням однієї особи, що знаходиться на їх утриманні, право на проїзд за транспортною вимогою форми 6 в прямому сполученні по країнах СНД.	
Додатково видавати працівникам другу разову транспортну вимогу форми 6 по залізницях України на бланках місцевого сполучення «в купейному вагоні швидкого поїзда» з включенням одного утриманця.	
Надавати працівникам і членам їхніх сімей, які знаходяться на утриманні, річний квиток форми 4 на відстань до 150 кілометрів від місця проживання, але не більше двох напрямків у сумарному обчисленні.	
Також надавати працівникам з моменту прийняття їх на роботу річний квиток форми 4 від місця проживання до місця роботи на відстань до 200 кілометрів.	
3.4.23. Дітям працівників (учням та студентам денної форми навчання) в період з 1 вересня по 30 червня видавати учнівський квиток форми 4 на відстань до 100 кілометрів від місця проживання до місця навчання або квиток-картку форми 5 на відстань до 250 кілометрів у передвихідні, вихідні, передсвяткові, святкові дні, а також після вихідних та святкових днів, а тим, які навчаються на замовлення Товариства або з якими укладено двосторонні угоди відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору, надається право заміни річного учнівського квитка форми 4 (квитка-картки форми 5) на разовий квиток форми 6.	
3.4.24. У разі організованого, а також одиночного направлення дітей працівників до дитячих оздоровчих та спортивних закладів відпочинку за путівками профспілкових органів, Фонду соціального страхування, підрозділів Товариства, дозволяється розділяти норму разової транспортної вимоги по країнах СНД працівників, які мають право на отримання такого квитка, для проїзду утриманців. Безкоштовні транспортні вимоги видаються для проїзду до місця знаходження оздоровчого закладу і на зворотний проїзд.	
3.4.25. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, видається квиток форми 6 за викликом вищого навчального закладу I–IV рівнів акредитації двічі на календарний рік у разі надання додаткової оплачуваної відпустки.	

Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 — 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
3.4.26. Видавати квитки форми б замість консультаційного залізничникам і їх утриманцям, які проживають та працюють в зоні радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи, для проїзду на оздоровлення в санаторії, пансіонати, дитячі оздоровчі та спортивні заклади за путівками.	
3.4.27. Пенсіонери, які звільнилися на пенсію із залізничного транспорту країн СНД і відпрацювали в галузі: жінки – не менше 15 років, чоловіки – не менше 20 років, а також особи, що стали інвалідами I та II груп внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання під час роботи на залізничному транспорті країн СНД, мають право на разовий квиток форми б по Україні і приміський квиток форми 4 на відстань до 150 кілометрів від місця проживання, але не більше двох напрямків, в сумарному обчисленні, з включенням утриманців. Право проїзду пенсіонерів по інших країнах СНД обумовлюється окремими рішеннями Ради по залізничному транспорту держав – учасниць Співдружності. Видавати квитки для безплатного проїзду залізничним транспортом пенсіонерам, які звільнились на пенсію з підприємств галузі за скороченням чисельності або штату при досягненні пенсійного віку та при умові наявності необхідного стажу роботи в галузі.	5.29. Забезпечити пенсіонерів пільговими квитками відповідно до порядку, встановленому у Товаристві.
3.4.28. Пенсіонери, нагороджені за час роботи на залізничному транспорті країн СНД знаком «Почесний працівник транспорту України», «Почесний залізничник», «Почесному залізничнику», а також яким присвоєні звання «Заслужений працівник транспорту», «Заслужений енергетик», «Заслужений зв'язквець», «Заслужений будівельник», «Заслужений раціоналізатор» та інші державні почесні звання, які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію з підприємств залізничного транспорту країн СНД, одержують разовий квиток форми бВ у прямому сполученні і річний приміський квиток форми 4 на відстань до 250 кілометрів від місця проживання, але не більше двох напрямків, в сумарному обчисленні, з включенням утриманців.	
3.4.29. Надавати пенсіонерам, в тому числі які вийшли на пенсію з підприємств залізничного транспорту країн СНД, а також ветеранським організаціям Товариства матеріальну та іншу підтримку на умовах, передбачених колективними договорами підрозділів.	
Пенсіонерів Товариства, у тому числі які вийшли на пенсію з профспілкових органів підрозділів, брати на облік за новим фактичним місцем проживання за рішенням підрозділів, що є спорідненими до тих, з яких вони звільнились на пенсію, або ж тих, що є найближчими до території, на якій вони проживають.	5.34. Пенсіонерів Товариства, у тому числі які вийшли на пенсію з профспілкових органів структурних підрозділів, брати на облік за новим фактичним місцем проживання за рішенням структурних підрозділів, що є спорідненими до тих, з яких вони звільнились на пенсію, або ж тих, що є найближчими до території, на якій вони проживають.
3.4.30. Виплачувати працівникам премію у зв'язку зі звільненням на пенсію незалежно від віку на умовах та в розмірах, визначених колективними договорами підрозділів, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).	
3.4.31. Розглядати питання щодо заохочення пенсіонерів, які внесли вагомий особистий внесок у розвиток Товариства, з нагоди ювілею дня народження, державних і професійних свят, ювілейних дат Товариства (його підрозділів).	
3.4.32. Пенсіонерам, нагородженим знаками «Почесний працівник транспорту України», «Почесний залізничник», «Почесному залізничнику», «Залізнична слава» трьох ступенів надавати щомісячну матеріальну допомогу відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору.	
3.4.33. Забезпечувати необхідні умови для роботи рад ветеранів та молодіжних рад профспілки, виділяти приміщення з необхідним обладнанням, зв'язком. Передбачати колективними договорами підрозділів матеріальне та моральне заохочення активу ветеранських та молодіжних організацій.	5.33. Сприяти діяльності ветеранських організацій у Товаристві та забезпечувати допомогою у межах фінансової можливості.
3.4.34. Здійснювати недержавне пенсійне забезпечення працівників через Професійний недержавний пенсійний фонд «Магістраль» відповідно до «Програми недержавного пенсійного забезпечення залізничників» (Додаток № ___ до Договору), «Положення про недержавне пенсійне забезпечення залізничників» (Додаток № ___ до Договору).	
Щорічно передбачати у фінансовому плані Товариства виділення коштів на недержавне пенсійне забезпечення працівників. Перераховувати пенсійні внески на користь працівників до Професійного недержавного пенсійного фонду «Магістраль» у розмірах, передбачених Програмою.	5.31. Здійснювати недержавне пенсійне забезпечення працівників Товариства через Професійний недержавний пенсійний фонд «Магістраль» та інші недержавні пенсійні фонди в межах фінансових можливостей.
3.4.35. Вживати заходів щодо розвитку корпоративних об'єктів оздоровлення та відпочинку працівників, членів їх сімей, в тому числі дітей, та пенсіонерів.	
Рішення про передачу в оренду, іншу форму власності об'єктів соціальної сфери (підприємств торгівлі та громадського харчування, об'єктів культурно-освітнього, оздоровчого та спортивно-фізкультурного призначення, інших підприємств та об'єктів Товариства, які обслуговують залізничників та членів їх сімей), побудованих за рахунок коштів Товариства, а також підприємств, установ, організацій, правонаступником яких є Товариство, здійснювати за наявності згоди трудового колективу.	
3.4.36. Забезпечити надання працівникам, які потерпіли внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціальних пільг і гарантій, передбачених законодавством України.	
3.4.37. З метою розвитку науково-технічної творчості, раціоналізаторської та винахідницької діяльності, широкого залучення працівників і членів Науково-технічного товариства залізничників України до вирішення питань науково-технічного прогресу, щорічно виділяти Правлінню Науково-технічного товариства та правлінням підрозділів на проведення заходів кошти в розмірах, передбачених колективними договорами підрозділів, але не менше _____ гривень.	
3.4.38. Відповідно до законодавства та на умовах колективних договорів підрозділів надавати пільги і компенсації працівникам – членам громадських формувань за участь у забезпеченні громадського порядку та профілактиці правопорушень.	
	5.35. Перелік додаткових благ, що надаються на вибір працівникам Товариства: 1. додаткові дні оплачуваної відпустки, але не більше 3 днів, залежно від стажу роботи на залізничному транспорті; 2. компенсація другому члену сім'ї працівника частини затрат на проїзд залізничним транспортом у внутрішньому сполученні; 3. часткова оплата навчальних курсів (вивчення іноземної мови, курси водіїв тощо); 4. програма медичного страхування з розширеним набором послуг; 5. часткова оплата спортивно-оздоровчих занять (басейн, футбол, тренажерний зал тощо); 6. часткова оплата внесків до недержавного пенсійного фонду; 7. часткова оплата проїзду громадським транспортом; 8. часткова оплата обідів у закладах харчування у Товаристві.
	5.36. Порядок, умови надання та використання індивідуального соціального пакету залізничника здійснюється відповідно до Положення, яке є невід'ємною частиною Договору. [16]
3.5. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ	
3.5.1. Товариство визнає, що гарантована зайнятість – важлива умова добробуту працівників і зобов'язується здійснювати все необхідне для того, щоб не звільняти працівників, якщо до цього не примусить крайня економічна необхідність.	5.1. Товариство визнає, що гарантована зайнятість – важлива умова добробуту працівників і зобов'язується здійснювати все необхідне для того, щоб не припиняти трудові відносини з працівниками без наявності обґрунтованої необхідності. 1.14. Забезпечення виконання заходів соціально-економічного розвитку, спрямованих на продуктивну зайнятість працівників.
3.5.2. Рішення про зміну структури, ліквідацію, реорганізацію, зміну форми власності Товариства, його підрозділів, передачу майна в інші форми власності, в оренду, приймати за участю відповідних профспілкових органів.	6.16. Пропозиції щодо зміни форми власності, реструктуризації, реорганізації суб'єктів господарювання та передачі об'єктів Товариства готувати за участю відповідних профспілкових органів.
Внесення змін та доповнень до Статуту Товариства, а також статутів (положень) його підрозділів та дочірніх компаній, в частині захисту соціально-економічних та трудових прав працівників, здійснювати за участю представників відповідних профспілкових органів.	
3.5.3. Не допускати масових звільнень працівників. У випадку скорочення обсягів робіт зменшення чисельності працівників проводити, в першу чергу, шляхом природної плінності кадрів та тимчасового обмеження прийому на роботу.	1.17. Скорочення чисельності працівників у випадку зменшення обсягів робіт проводити відповідно до Кодексу законів про працю.
Звільнення працівників за скороченням чисельності або штату застосовувати лише як вимушений захід та вживати усіх необхідних заходів щодо їх подальшого працевлаштування, в тому числі пропонувати працевлаштування на інші підрозділи Товариства, проходження перепідготовки за професіями, в яких є потреба у Товаристві (його підрозділах), а також у виняткових випадках тимчасову та сезонну зайнятість.	1.20. Звільнення за скороченням чисельності або штату допускається, якщо неможливо перевести працівника за його письмової згоди на іншу наявну в Товаристві роботу (як на вакантну посаду або роботу, відповідну кваліфікації працівника, так і на вакантну нижчу посаду або нижчеоплачувану роботу), яку працівник може виконувати з урахуванням стану його здоров'я. Товариство зобов'язане пропонувати працівникові всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, наявні у нього в адміністративно-територіальних межах населеного пункту, де розташоване робоче місце працівника, у тому числі в підрозділах філій та інших структурних підрозділах Товариства, розташованих там же.
	1.15. Звільнення працівників проводити лише після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості. 1.16. Заняття вакантних посад при скороченні штату (чисельності) здійснювати відповідно до Кодексу законів про працю України.

Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 — 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
	1.18. Сприяти працевлаштуванню вивільнюваних у разі скорочення штату працівників, вживати необхідних заходів щодо працевлаштування вивільнених працівників на інші філії та підрозділи Товариства.
Повідомляти профспілковий комітет не пізніше як за 3 місяці про намір здійснити зміни в структурі виробництва і формах управління, які можуть спричинити скорочення робочих місць або погіршення умов праці. Повідомлення підтверджувати розрахунками нормативної чисельності працівників.	
3.5.4. Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання відповідним профспілковим органам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення.	
Товариство не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надає відповідним профспілковим органам інформацію з цих питань, проводить консультації з відповідними профспілковими органами про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшенню несприятливих наслідків будь-якого звільнення.	
3.5.5. Подання профспілковим комітетам на звільнення працівників за скороченням чисельності або штату надавати з обов'язковим технологічним та економічним обґрунтуванням не пізніше як за три місяці до намічених звільнень.	
3.5.6. У випадку реорганізації, яка тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників, працевлаштовувати працівників, які є єдиними годувальниками в сім'ї, батьків багатодітних сімей і сімей з дітьми-інвалідами та працівників, яким залишилося до досягнення пенсійного віку п'ять і менше років, а також принаймні одного з двох працівників однієї сім'ї (чоловік, дружина), якщо вони працювали в одному підрозділі.	1.19. Працевлаштовувати працівників згідно з чинним законодавством у випадку реорганізації, яка тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників.
3.5.7. Надавати переважне право на працевлаштування на вакантні посади працівникам, які вивільняються за скороченням чисельності або штату.	5.2. Надавати переважне право на працевлаштування на вакантні посади працівникам, які вивільняються за скороченням штату, протягом року.
3.5.8. Зберігати за працівниками, звільненими за скороченням чисельності або штату відповідно до п.1 ст.40 КЗпП України за 2 роки до досягнення пенсійного віку, всі пільги, передбачені Договором для пенсіонерів, якщо працівник в зазначений період не знаходився будь-яким в трудових відносинах.	
3.5.9. Зберігати за працівниками, звільненими за скороченням чисельності або штату, право на: - квартирний облік, незалежно від стажу роботи (за бажанням працівника), на період працевлаштування; - використання разового квитка ф. 4, 6 по залізницях України в поточному році; - користування медичними закладами, одержання путівки в санаторій-профілакторій, придбання путівок в дитячі літні табори відпочинку на період працевлаштування, але не більше шести місяців.	
3.5.10. Розробити комплексну програму закріплення кадрів у Товаристві.	
3.5.11. З метою підтримки трудових династій галузі оплачувати навчання працівників та дітей працівників у вищих навчальних закладах за спеціальностями, необхідними Товариству, відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору.	5.12. Здійснювати оплату навчання працівників Товариства або їхніх дітей у навчальних закладах I–IV рівня акредитації згідно з Положенням, яке є невід'ємною частиною Договору. [20]
Забезпечити навчання дітей працівників, які загинули внаслідок нещасного випадку на виробництві, у вищих і середніх професійних навчальних закладах за цільовими направленнями за рахунок коштів Товариства при умові отримання освіти вперше до досягнення ними віку 23 років.	
3.5.12. Організовувати підготовку фахівців та кваліфікованих робітників, підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб Товариства.	5.8. З метою задоволення потреб Товариства у працівниках відповідної професійної кваліфікації проводити підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників на базі вищих навчальних закладів, галузевих технічних шкіл та учбових центрів Товариства.
Навчально-виробничий процес, професійно-практичну підготовку робітників у центрах професійного розвитку персоналу, працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, стажування та працевлаштування молодих фахівців, а також стажування працівників здійснювати відповідно до корпоративних нормативно-правових документів, погоджених з СПО профспілок.	5.9. Порядок організації та проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки здійснювати згідно з Положенням, що є невід'ємною частиною Договору.
Підготовку спеціалістів для Товариства з числа студентів випускного курсу вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації за участю Товариства здійснювати відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору.	
Професійне навчання за робітничими професіями студентів вищих навчальних закладів III–IV рівня акредитації, які навчаються на замовлення Товариства, в професійно-технічних навчальних закладах з використанням навчальної бази підрозділів Товариства здійснювати за рахунок Товариства.	
Надавати студентам вищих навчальних закладів і учням середніх професійних навчальних закладів, які навчаються на замовлення Товариства або з якими укладено двосторонні угоди відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору, оплачувані робочі місця на час проходження виробничої практики.	
Підготовку фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за програмою Євросоюзу TEMPUS-IV для роботи у Товаристві здійснювати відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору.	5.10. Організацію підготовки у рамках програми Євросоюзу TEMPUS-IV фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» для роботи на залізничному транспорті України здійснювати згідно з Положенням, яке є невід'ємною частиною Договору. [21]
3.6. ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ. ОХОРОНА ПРАЦІ, ЗДОРОВ'Я І МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ 3.6.1. При укладанні колективних договорів підрозділів передбачити в них розділи з охорони праці та розробляти, як додаток до них, комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям. 3.6.2. Забезпечити виконання комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища, передбачених колективними договорами підрозділів. 3.6.3. Забезпечити виконання заходів, спрямованих на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм та збільшення витрат на охорону праці на одного працюючого, передбачених колективними договорами підрозділів. 3.6.4. Вживати заходів для забезпечення особистої безпеки залізничників з роз'їзним характером роботи при виконанні ними службових обов'язків.	5.5. Надання безпроцентної позики на навчання працівників Товариства або їхніх дітей у навчальних закладах I–IV рівня акредитації, безпроцентної позики або компенсації за відсотками іпотечного кредитування для індивідуального, кооперативного житлового будівництва працівникам Товариства згідно з Положенням, яке є невід'ємною частиною Договору. [19]
3.6.5. Звільняти представників профспілки з охорони праці від основної роботи для навчання і виконання громадських обов'язків на строк проведення навчання або виконання громадських обов'язків зі збереженням за ним середнього заробітку. 3.6.6. Проводити огляди-конкурси Товариства, філій на кращий підрозділ з питань охорони праці.	РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ТОВАРИСТВА: 4.1. Розробляти та виконувати Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям.
3.6.7. Щорічно за участю представників СПО профспілок розглядати стан охорони праці, виробничого травматизму, захворюваності в Товаристві та причин, що призвели до тимчасової втрати працездатності.	6.8. Сприяти діяльності представників профспілки з охорони праці у виконанні їх громадських обов'язків.
3.6.8. Постійно вживати дієвих заходів щодо поліпшення роботи з охорони праці, а також профілактичних заходів щодо зниження виробничого травматизму, рівня захворюваності працівників та усунення причин, що призвели до тимчасової втрати працездатності.	4.3. Щорічно аналізувати стан професійної захворюваності в Товаристві та вживати профілактичних заходів щодо усунення причин. 5.21. Щорічно аналізувати рівень захворюваності в Товаристві, причин, що призвели до тимчасової втрати працездатності, та вживати профілактичних заходів щодо їх усунення.
3.6.9. Не застосовувати дисциплінарні стягнення до працівника, який відмовився від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для життя чи здоров'я людей, які його оточують. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підрозділу, за участю представника з охорони праці виборного органу профспілкової організації, членом якої він є, а також страхового експерта з охорони праці. За період простою з причин, передбачених частиною першою цього пункту, які виникли не з вини працівника, зберігати за ним середній заробіток.	4.8. Проводити в Товаристві не рідше одного разу на 5 років атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до нормативно-правових актів.
3.6.10. Проводити в Товаристві не рідше одного разу на 5 років атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до нормативно-правових актів та виділяти кошти для її проведення.	4.9. За результатами проведеної атестації робочих місць надавати пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.
3.6.11. За результатами проведеної атестації робочих місць надавати пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, а також встановлювати доплати працівникам за несприятливі умови праці на умовах колективних договорів підрозділів. 3.6.12. Забезпечувати безоплатно працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту, а також мийними і знешкоджуючими засобами відповідно до нормативів, погоджених з СПО профспілок.	4.10. Забезпечувати працівників безоплатно спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту, а також мийними і знешкоджуючими засобами відповідно до нормативів.
Створити в підрозділах та забезпечити роботу комісій з приймання та оцінки якості спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, що надходять до підрозділу, перевірки на їх відповідність наданим заявкам і вимогам відповідних нормативних документів, а також забезпечувати навчання працівників – членів таких комісій.	

Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 – 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
3.6.13. Згідно з колективними договорами підрозділів та відповідно до орієнтовного переліку, затвердженого за погодженням з СПО профспілок, видавати додатково понад встановлені нормативи спецодягу, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знежелювальні засоби, якщо фактичні умови праці, у тому числі при виконанні разових робіт, вимагають їх застосування.	4.11. Видавати додатково понад встановлені нормативи спецодягу, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знежелювальні засоби, якщо фактичні умови праці, у тому числі при виконанні разових робіт, вимагають їх застосування.
3.6.14. У випадку невидачі у встановлені строки спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знежелюючих засобів компенсувати працівникові не пізніше місячного строку всі витрати на їх придбання за власні кошти на підставі наданих документів, що підтверджують оплату.	4.12. У випадку невидачі працівникові спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знежелюючих засобів у встановлені нормами терміни компенсувати йому всі витрати на їх придбання за власні кошти.
3.6.15. У випадку передчасного зносу спецодягу, взуття, інших засобів індивідуального захисту не з вини працівника, проводити їх заміну за рахунок коштів Товариства.	4.13. У випадку передчасного зношування спецодягу, взуття, інших засобів індивідуального захисту не з вини працівника проводити їх заміну за рахунок коштів Товариства.
3.6.16. Працівникам, що суміщають професії або постійно виконують роботи за суміщенням, крім отриманих ними спеціального одягу, спеціального взуття та засобів індивідуального захисту за основною професією, видавати їм й інші види спеціального одягу, спеціального взуття та засоби індивідуального захисту, які передбачені діючими нормами для професії за суміщенням.	
3.6.17. Забезпечити хіміччистення утепленого спецодягу, спецодягу з брезенту і вовняних тканин, що оброблені захисними просоченнями, а також прання спецодягу. У випадку, коли в підрозділі не організовано своєчасне хіміччистення або прання одягу, компенсувати працівникові фактичні витрати на хіміччистення та прання при поданні ним документа, що підтверджує вартість вказаних послуг, у порядку, визначеному колективними договорами підрозділів.	
3.6.18. При неможливості забезпечити своєчасне хіміччистення або прання спецодягу, ремонт спецодягу і спецвзуття в неробочий час, видавати працівникам декілька комплектів спецодягу, спецвзуття на заміну.	
3.6.19. Зберігати за працівниками, яких звільнено з Товариства на пенсію за віком, по інвалідності тощо, в зв'язку з мобілізацією чи призовом до лав Збройних Сил України, а також за скороченням чисельності або штату, спецодяг та спецвзуття без виплати їх залишкової вартості.	4.14. Зберігати за працівниками, яких звільнено з Товариства на пенсію чи за скороченням штату, спецодяг та спецвзуття без виплати їх залишкової вартості.
3.6.20. Забезпечити безплатну видачу молока або інших рівноцінних продуктів лікувально-профілактичного харчування працівникам, які зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, відповідно до Переліку хімічних речовин, при роботі з якими у профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів.	4.6. Забезпечувати видачу працівникам, які зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно молока або інших рівноцінних продуктів лікувально-профілактичного харчування, а у разі пересувного або роз'їзного характеру праці виплачувати грошову компенсацію на їх придбання.
Передбачити колективними договорами підрозділів перелік професій і посад працівників, які зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці та мають право на отримання безоплатно молока або інших рівноцінних продуктів лікувально-профілактичного харчування. У разі пересувного (роз'їзного) характеру праці виплачувати грошову компенсацію на їх придбання.	
3.6.21. При температурі повітря понад +27 °С на робочому місці, в тому числі в кабінах управління локомотивів, колійної, залізнично-будівельної техніки, спеціального самохідного рухомого складу та автотракторної техніки тощо (при постійному або тимчасовому направленні на виконання трудових обов'язків), забезпечувати безоплатно працівників негазованою (газованою) якісною бутильованою питною водою (не менше 1,5 літра на добу) у порядку, встановленому колективними договорами підрозділів.	
У разі невідповідності питної води у підрозділах (цехах, дільницях тощо) санітарним нормам і правилам забезпечувати придбання бутильованої природної питної води, кулерів, фільтрів тощо.	
3.6.22. Забезпечити пункти обороту локомотивних та поїзних бригад, роз'їзних квиткових касирів санітарно-побутовими приміщеннями та питною водою.	
3.6.23. Для фінансування заходів з охорони праці щорічно передбачити виділення коштів в обсягах не менше 0,5 % від суми реалізованої продукції (наданих послуг).	4.2. Забезпечувати виділення коштів для фінансування заходів з охорони праці у встановленому законодавством розмірі.
3.6.24. Працівникам, які зайняті в шкідливих і важких умовах праці, встановлювати скорочену тривалість робочого часу відповідно до законодавства та нормативно-правових актів України. Переліки професій і посад таких працівників встановлювати колективними договорами підрозділів.	
3.6.25. Встановлювати тривалість робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, що зайняті на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці) в порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку.	
3.6.26. Надавати оплачувану щорічну додаткову відпустку працівникам, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, в тому числі постійно працюючих на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах після проведення фотографій робочого часу, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р., № 1290 та Переліку професій, зайнятість працівників в яких дає право на додаткову відпустку за особливий характер праці, якщо фактично за умовами праці працівник матиме право на таку відпустку меншої тривалості.	2.13. Надавати додаткову відпустку працівникам за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці відповідно до чинного законодавства України.
Надавати працівникам, які працюють у шкідливих і важких умовах праці, професій та посади яких не вказані у постанові Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р., № 1290 і доповненнях до нього, компенсацію за роботу в шкідливих і важких умовах праці на підставі результатів атестації робочих місць.	
Перелік професій і кількість днів додаткової відпустки встановлювати колективними договорами підрозділів.	
3.6.27. Забезпечити розслідування нещасних випадків та надання невідкладної медичної допомоги працівникам при роботі за межами України відповідно до Угоди держав-учасниць Співдружності.	4.7. Вживати заходів щодо розслідування нещасних випадків та медичної допомоги працівникам при роботі за межами України відповідно до Угоди держав-учасниць Співдружності.
3.6.28. При тимчасовій втраті працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві або профзахворювання, виплачувати потерпілому одноразову допомогу на додаткові витрати на лікування у наступних розмірах: - при непрацездатності до 1 місяця – у розмірі 0,5 середньомісячного заробітку на родину та 20 % від цієї суми на кожного утриманця; - при непрацездатності від 1 до 2 місяців – у розмірі 1,5 середньомісячного заробітку на родину та 20 % від цієї суми на кожного утриманця; - при непрацездатності більше ніж 2 місяця – у розмірі 3 середньомісячних заробітків на родину та 20 % від цієї суми на кожного утриманця.	
3.6.29. Потерпілому, який став внаслідок нещасного випадку на виробництві інвалідом та використав щорічну відпустку до одержання путівки у санаторно-курортний заклад, надавати додаткову відпустку для лікування (включаючи час проїзду) зі збереженням на цей час середньомісячного заробітку, який він мав до ушкодження здоров'я, або заробітку, що склався перед відпусткою (за вибором потерпілого).	
3.6.30. Обов'язкові медичні обстеження працівників проводити за рахунок коштів Товариства. Виділяти кошти для проведення медичного огляду працівників згідно з наказами центральних органів виконавчої влади у сфері охорони здоров'я і транспорту.	
3.6.31. За працівником, зобов'язаним проходити медичне обстеження, на час проходження такого обстеження зберігається робоче місце і середній заробіток, а у разі необхідності проходження додаткових обстежень для встановлення діагнозу або ролі виробничих факторів у розвитку захворювання – додатково й на час проходження таких обстежень.	
3.6.32. Кількість робочих днів проходження обов'язкових медичних оглядів встановлюється колективними договорами підрозділів не менше 2 робочих днів, а при проходженні додатково нарколога, психіатра та психофізіологічної експертизи – не менше 3 робочих днів.	4.5. Кількість робочих днів для проходження обов'язкових медичних оглядів встановлюється колективними договорами філій, але не більше 3 робочих днів.
Працівникам локомотивних бригад за час проходження психофізіологічного обстеження, яке проводиться в неробочий час, проводити оплату не менше 2,5 годин за тарифною ставкою (посадовим окладом).	
3.6.33. Компенсувати працівникам протягом одного місяця витрати, пов'язані із обов'язковим медичним оглядом під час прийняття на роботу, на підставі наданих документів, які підтверджують їх оплату.	4.4. Компенсувати працівникам протягом двох місяців з дати прийняття на посаду витрати, пов'язані з обов'язковим медичним оглядом під час прийняття на роботу, на підставі наданих документів, які підтверджують їх оплату.
При проходженні медичних оглядів і обстежень у психіатра, нарколога й інших спеціалістів у медичних закладах за направленнями корпоративних закладів охорони здоров'я, проводити компенсацію витрат працівникам за огляд, обстеження, проїзд і проживання на підставі документів, які підтверджують ці витрати.	
3.6.34. Забезпечити створення корпоративної системи медичного страхування працівників, у тому числі шляхом створення корпоративної Лікарняної каси.	5.22. Сприяти збереженню здоров'я працівників Товариства за рахунок реалізації медичних програм.
Сприяти добровільному медичному страхуванню працівників та їх участі в корпоративній Лікарняній касі.	5.20. Сприяти розвитку системи добровільного медичного страхування у Товаристві.
Відшкодувати 100 % внесків на добровільне медичне страхування або членських внесків до Лікарняної каси відповідно до базових програм за вибором працівника.	Відшкодувати працівникам 50 % страхових внесків на добровільне медичне страхування за базовими програмами.
Забезпечити за рахунок коштів Товариства добровільне медичне страхування пенсіонерів, які відпрацювали в Товаристві та на підприємствах, в установах, організаціях, правонаступником яких відповідно до чинного законодавства є Товариство, не менше 3 років та звільнилися на пенсію, та інвалідів праці без вимог до стажу.	Забезпечувати обслуговування пенсіонерів Товариства в медичних закладах Товариства відповідно до діючих у Товаристві та філіях програм добровільного медичного страхування пенсіонерів.
Здійснювати за рахунок Товариства добровільне медичне страхування студентів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, які навчаються за цільовими направленнями Товариства або з якими укладено двосторонні угоди відповідно до Положення, яке є Додатком № ___ до Договору.	
3.6.35. Не допускати підміни безплатної медичної допомоги платними послугами працівникам і членам їх сімей, пенсіонерам.	
У разі передачі корпоративних установ охорони здоров'я або їх майна в комунальну чи приватну власність або оренду, а також рішення про зміну їх структури, ліквідацію, реорганізацію, зміну форми власності здійснювати лише за згодою трудових колективів підрозділів чи відповідних профспілкових органів.	
3.6.36. Забезпечити право на безкоштовне користування медичними установами Товариства пенсіонерів, які звільнилися на пенсію з підрозділів Товариства та підприємств, установ, організацій, правонаступником яких є Товариство.	
3.6.37. У випадку направлення корпоративними медичними закладами працівників та пенсіонерів на обстеження або лікування в спеціалізовані медичні заклади проводити частково чи повністю оплату їх лікування у порядку, визначеному колективними договорами підрозділів.	
3.6.38. Проводити оплату протезування зубів (за винятком використання дорогоцінних металів, гальванопластики, фарфору) працівникам, які мають стаж роботи на залізничному транспорті не менше 20 років.	

<p align="center">Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 – 2021 роки»</p>	<p align="center">Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»</p>
<p>3.6.39. Надавати фінансову допомогу пенсіонерам та ветеранам праці, які працювали в Товаристві та на підприємствах, в установах, організації, правонаступником яких відповідно до чинного законодавства є Товариство, для протезування зубів. Забезпечити позачергове, безкоштовне зубопротезування осіб, нагороджених знаками «Почесний залізничник», «Почесному залізничнику», «Залізнична слава» трьох ступенів.</p>	
<p>3.6.40. Виділяти кошти для організації донорства в розмірах та на умовах, передбачених колективними договорами підрозділів.</p>	
<p>3.6.41. Для догляду за важкохворими та немічними самотніми ветеранами забезпечити діяльність патронажних сестер у Товаристві.</p>	
<p>3.6.42. Забезпечувати проведення відповідних профілактичних та оздоровчих заходів, направлених на відновлення працездатності працівників за основними професіями в корпоративних та спеціалізованих оздоровчих закладах.</p>	
<p>3.6.43. Передбачити в колективних договорах підрозділів виділення коштів на утримання об'єктів оздоровлення, виділення, придбання та здешевлення вартості путівок на оздоровлення, відпочинку та реабілітацію працівників, членів їх сімей, пенсіонерів у санаторіях, пансіонатах, базах відпочинку тощо, на дитяче оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників, а також подарунків для дітей–першокласників тощо.</p>	<p>5.25. Забезпечувати в межах фінансової можливості виділення коштів на: – придбання та здешевлення вартості путівок на оздоровлення і відпочинку залізничників, членів їхніх сімей у санаторіях, пансіонатах, базах відпочинку тощо, – дитяче оздоровлення, – утримання об'єктів відпочинку та оздоровлення Товариства, – придбання новорічних подарунків для дітей працівників.</p>
<p>3.6.44. Сприяти розвитку фізкультури та спорту, а також художньої самодіяльності серед працівників, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та спорту, а також самодіяльності та мистецької творчості працівників та членів їхніх сімей. Проводити щорічно спартакіаду Товариства з різних видів спорту відповідно до Положення, яке є Додатком № __ до Договору, а також конкурс художньої самодіяльності відповідно до Положення, яке є Додатком № __ до Договору з виділенням відповідних коштів на їх організації та проведення.</p>	<p>5.23. З метою популяризації спорту та здорового способу життя серед працівників Товариства проводити за спільним рішенням зі СПО профспілок Спартакіаду з різних видів спорту.</p>
<p>3.6.45. Забезпечити розробку та затвердження плану заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом та забезпечувати їм соціальні гарантії. Забезпечувати виконання заходів боротьби із захворюванням на туберкульоз, відповідно до Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз».</p>	
	<p>5.24. Видачу путівок на оздоровлення пенсіонерів, працівників Товариства та членів їхніх сімей здійснювати відповідно до Порядку, затвердженого на рівні Товариства та погодженого зі СПО профспілок.</p>
<p align="center">РОЗДІЛ 4. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</p> <p>4.1. Товариство визнає СПО профспілок повноважним представником інтересів працівників і пенсіонерів, погоджує з ним нормативні документи з питань, що є предметом Договору, та зобов'язується:</p>	<p align="center">РОЗДІЛ 6. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</p> <p>6.1. Правління Товариства визнає СПО профспілок повноважним представником всіх працівників та пенсіонерів Товариства щодо захисту їхніх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.</p>
<p>4.1.1. Забезпечувати надання гарантій, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілковим організаціям, які створені та діють відповідно до законодавства України.</p>	<p>6.2. Забезпечувати Профспілкам надання гарантій, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілковим організаціям, які створені та діють відповідно до законодавства України.</p>
<p>4.1.2. Не приймати без попереднього погодження з СПО профспілок документів з соціально-економічних та трудових питань, які стосуються інтересів працівників.</p>	<p>6.14. Документи з соціально-економічних та трудових питань, що стосуються інтересів працівників Товариства, приймати за погодженням чи за участю відповідних профспілкових органів.</p>
<p>4.1.3. Створювати необхідні належні умови для діяльності профспілкових організацій, забезпечувати профспілкові органи нормативними, методичними і довідковими матеріалами, а також інформацією про виробничо-фінансову діяльність Товариства та підрозділів. Допомогати в проведенні конференцій, зборів, засідань, пленумів тощо.</p>	<p>6.3. Сприяти створенню належних умов для діяльності Профспілок.</p>
<p>4.1.4. Надавати профспілковим органам інформацію з питань умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємств галузі, а також іншу інформацію, необхідну для ведення переговорів та укладання колективних договорів, угод, підбиття підсумків їх виконання.</p>	<p>6.5. Сприяти Профспілкам в отриманні інформації з питань умов та оплати праці працівників щодо соціально-економічного розвитку Товариства, виконання Договору та колективних договорів філій.</p>
<p>4.1.5. Забезпечити членам відповідних профспілкових органів доступ до матеріалів, документів, що необхідні їм для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, виконання Договору та колективних договорів.</p>	
<p>4.1.6. Забезпечувати представникам профспілок вільного доступу до робочих місць членів профспілок для виконання статутних завдань.</p>	<p>6.6. Забезпечити представникам Профспілок вільний доступ до робочих місць членів Профспілок для виконання статутних завдань з урахуванням обмежень, встановлених законодавством України.</p>
<p>4.1.7. Визнавати правову і технічну інспекції праці профспілок як представників профспілок, що здійснюють громадський контроль за дотриманням трудового законодавства в Товаристві.</p>	<p>6.7. Визнавати правову і технічну інспекції праці Профспілок, що здійснюють громадський контроль за дотриманням трудового законодавства в Товаристві. Сприяти відповідним інспекціям в отриманні матеріалів для здійснення своїх функцій.</p>
	<p>6.9. Сприяти Профспілкам у розгляді стану охорони праці, виробничого травматизму та у подальших заходах щодо поліпшення цієї роботи.</p>
<p>4.1.8. Надавати виборним органам профспілкових організацій у безоплатне користування для роботи та проведення зборів (конференцій) працівників, засідань приміщення з усім необхідним обладнанням та оргтехнікою, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, забезпечувати їх технічне обслуговування і ремонт, а також надавати будівлі та об'єкти – для організації відпочинку та оздоровлення працівників і членів їхніх сімей, в тому числі дітей, проведення оздоровчої та культурно-спортивної діяльності.</p>	<p>6.12. Сприяти у наданні на договірних засадах Профспілкам будинків, приміщень та споруд для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників Товариства.</p>
<p>4.1.9. Утримувати за заявою членів профспілок членські внески і забезпечувати їх перерахування через бухгалтерію Товариства та його підрозділів на рахунок відповідних профспілкових органів у порядку, визначеному колективними договорами підрозділів.</p>	<p>6.11. Утримувати за заявою членів Профспілок членські внески і забезпечувати їх перерахування через бухгалтерію Товариства та його підрозділів на рахунок відповідних Профспілок.</p>
<p>4.1.10. Надавати голові профспілкового органу, не звільненому від своїх виробничих та службових обов'язків, 4 дні на місяць або 12 днів на квартал для виконання обов'язків, пов'язаних з профспілковою діяльністю із збереженням середнього заробітку, а членам виборних профспілкових органів, не звільнених від основної роботи, – час для виконання ними своїх громадських обов'язків зі збереженням заробітної плати на умовах колективних договорів підрозділів.</p>	<p>6.13. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільнених від основної роботи, час для виконання ними своїх громадських обов'язків – 3 години на тиждень зі збереженням середньої заробітної плати.</p>
<p>Для голів молодіжних рад для виконання обов'язків, пов'язаних з профспілковою діяльністю, передбачити вільний від основної роботи один робочий день на місяць зі збереженням середнього заробітку.</p>	
<p>Час виконання працівниками громадських обов'язків в інтересах трудового колективу включати до робочого часу, з оплатою в розмірі тарифної ставки (посадового окладу).</p>	
<p>4.1.11. Направляти для участі в роботі профспілкових з'їздів, конференцій, зборів, засідань комітетів організацій профспілки, їх президій і на профспілкове навчання членів виборних профспілкових органів, не звільнених від основної роботи, уповноважених (довіреніх) осіб з охорони праці профспілки, зберігати за ними на цей час середню заробітну плату і відшкодувати витрати на відрядження (проїзд, проживання, добові).</p>	
<p>4.1.12. Встановити головам профспілкових органів, не звільнених від основної виробничої роботи, доплату за виконання обов'язків в інтересах трудового колективу на умовах колективних договорів підрозділів.</p>	
<p>Розмір тарифної ставки (посадового окладу) разом зі вказаною доплатою не повинен бути менше розміру посадового окладу заступника (першого заступника) керівника підрозділу.</p>	
<p>4.1.13. Перераховувати щомісяця первинним профспілковим організаціям кошти для оплати праці головам первинних профспілкових організацій чисельністю більше ніж 500 членів профспілки. Вказані кошти використовувати за кошторисами, погодженими з роботодавцем.</p>	
<p>4.1.14. Зберегти за працівниками, які після закінчення строків виборних повноважень знову повернулися на попередню роботу (посаду) в підрозділ або, за їх згоди, інший підрозділ Товариства, безперервний стаж роботи, який дає право на додаткову відпустку за вислугу років, а також право на додаткову відпустку тривалістю 4 календарних дні, якщо вони були прийняті на роботу на залізничний транспорт до 1 січня 1997 року або інші строки, встановлені колективними договорами підрозділів.</p>	
<p>4.1.15. Перераховувати щомісяця на рахунок виборних органів первинних профспілкових організацій кошти на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу не менше 0,7 % від фонду оплати праці.</p>	<p>6.10. Перераховувати на рахунок виборних органів первинних профспілкових організацій кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу не менше 0,3 % від фонду оплати праці. Зазначені кошти використовуються згідно з кошторисами, затвердженими Профспілкою та погодженими з Товариством.</p>
<p>4.1.16. Надавати фінансову допомогу відповідним профспілковим органам на придбання путівок в оздоровчі заклади для оздоровлення працівників та членів їхніх сімей.</p>	<p>5.25.</p>
<p>4.1.17. Залучати представників СПО профспілок до розроблення фінансового плану та підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку на соціально-економічний розвиток, що залишається у розпорядженні Товариства.</p>	<p>6.17. Інформувати представників СПО профспілок про розроблення фінансового плану Товариства.</p>

Проект СПО профорганізації «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 — 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
<p>4.1.18. На виборних та штатних працівників профспілкових органів поширюються всі пільги і гарантії, встановлені для працівників Товариства та його підрозділів (в тому числі відпустки, премії, надбавки за вислугу років, професійну майстерність, за високі досягнення в праці, доплата за почесне звання, інші види оплати праці, виплата винагороди за підсумками роботи за рік, матеріальна допомога у зв'язку з виходом на пенсію, матеріальна допомога при народженні дитини, матеріальна допомога на оздоровлення, безпроцентні позики для поліпшення житлових умов та інші компенсаційні виплати та заохочення тощо) та надаються за рахунок коштів Товариства.</p>	
	<p>6.4. Визнавати право працівників Товариства на членство в Профспілках і рівність Профспілок щодо захисту прав та інтересів їхніх членів.</p>
РОЗДІЛ 5. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛОК	ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛОК
<p>5.1. Здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, нормативних актів про охорону праці, пенсійного законодавства та нормативних документів Товариства.</p>	<p>2.15. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства, галузевих нормативних документів та Договору щодо режиму праці та відпочинку залізничників і вживати заходів для усунення недоліків.</p> <p>3.27. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства та нормативних документів, що діють у Товаристві, у сфері оплати та нормування праці.</p> <p>4.17. Здійснювати постійний контроль за дотриманням працівниками Товариства вимог охорони праці.</p> <p>4.24. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства і нормативно-правових актів з питань охорони праці.</p>
<p>5.2. Брати участь у розробці та реалізації програм та планів економічного і соціального розвитку, вирішенні питань розподілу та використання матеріальних і фінансових ресурсів.</p>	<p>3.26. Вживати необхідних заходів, виступати з пропозиціями щодо вдосконалення організації праці і заробітної плати.</p>
<p>5.3. Надавати консультативну та практичну допомогу працівникам при розгляді трудових та інших конфліктів соціально-економічного спрямування, надавати безкоштовні консультації.</p>	<p>2.19. Брати участь у розгляді колективних трудових спорів, пов'язаних з порушенням чинного законодавства про працю, цього Договору та інших нормативних актів.</p> <p>2.20. Надавати консультації працівникам щодо їхніх трудових прав та соціальних гарантій.</p> <p>3.25. Надавати консультації з питань оплати праці працівникам Товариства.</p> <p>5.37. Надавати працівникам залізниці консультації з питань трудового законодавства, зайнятості, соціального захисту.</p>
<p>5.4. Брати участь у розробці комплексних заходів щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям.</p>	<p>4.22. Брати участь у розробці комплексних заходів щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям.</p>
<p>5.5. Сприяти Товариству в реалізації заходів щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, оздоровлення працівників.</p>	<p>4.16. Сприяти виконанню заходів з охорони праці, створенню безпечних і здорових умов праці, належного стану виробничих і санітарно-побутових приміщень.</p>
<p>5.6. Брати участь в комісіях з атестації, відкриття нових робочих місць, а також попередньої та періодичної перевірки знань з охорони праці.</p>	<p>4.23. Брати участь у комісіях з атестації робочих місць.</p>
<p>5.7. Не допускати до експлуатації нові, реконструйовані виробничі об'єкти та робочі місця без виконання на них всіх вимог охорони праці.</p>	
<p>5.8. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві без обмеження законних прав потерпілих.</p>	<p>4.15. Приймати участь у комісіях з розслідування нещасних випадків на виробництві.</p>
<p>5.9. Вживати заходів щодо організації відпочинку та оздоровлення працівників та членів їхніх сімей, пенсіонерів, оздоровлення дітей працівників.</p>	<p>5.38. Вживати заходів щодо оздоровлення та відпочинку працівників, їхніх сімей та пенсіонерів Товариства.</p>
<p>5.10. Здійснювати силами правової та технічної інспекції праці профспілок захист колективних інтересів працівників галузі та забезпечення індивідуальних прав членів профспілок у питаннях зайнятості, прийому, переведення та звільнення з роботи, охорони праці, надання пільг і компенсацій.</p>	<p>5.47. Надавати правову допомогу і захищати трудові та соціально-економічні інтереси працівників відповідно до встановленого законодавством порядку.</p>
<p>5.11. Здійснювати контроль за ходом будівництва, реконструкції і технічного переобладнання об'єктів виробничого призначення щодо відповідності їх нормам і правилам охорони праці та навколишнього середовища.</p>	
<p>5.12. Здійснювати контроль за своєчасним і якісним введенням в експлуатацію житла та об'єктів соціальної сфери, брати участь у приймальних комісіях.</p>	
<p>5.13. Інформувати Товариство про дії профспілок, які зачіпають його інтереси.</p>	
<p>5.14. Брати участь у підготовці законодавчих та нормативних актів України, які стосуються роботи залізничного транспорту.</p>	
<p>5.15. Вносити пропозиції центральним органам державної влади та органам місцевого самоврядування щодо стабілізації роботи залізничного транспорту України та посилення соціального захисту працівників Товариства.</p>	<p>3.28. Направляти до державних органів, до компетенції яких належать питання оплати праці та соціального захисту населення, пропозиції щодо удосконалення законодавства у сфері економічного та соціального захисту працівників залізничного транспорту.</p> <p>5.50. Сприяти Товариству при взаємодії з органами державної та місцевої влади з питань відшкодування коштів з бюджетів Фонду соціального страхування та місцевих бюджетів.</p>
	<p>2.14. Взаємодіяти з Товариством, керуючись принципами соціального партнерства, поваги, взаємних інтересів Сторін.</p> <p>2.16. Сприяти дотриманню працівниками трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>2.17. Сприяти Товариству в реалізації норм Договору, не допускати соціального напруження в трудових колективах.</p> <p>2.18. Не допускати проведення страйків, трудових конфліктів у період дії цього Договору за умови виконання Товариством норм та положень, встановлених законодавством про працю та Договором.</p> <p>2.21. Сприяти підвищенню культури обслуговування пасажирів на вокзалах та поїздах.</p> <p>4.18. Здійснювати заходи впливу, які направлені на виконання працівниками вимог законодавства з питань обов'язкового проходження попередніх і періодичних медичних оглядів.</p> <p>4.19. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу щодо виконання обов'язків з питань охорони праці.</p> <p>4.20. Надавати практичне сприяння керівникам філій та інших структурних підрозділів Товариства, службам і фахівцям з охорони праці у вирішенні питань охорони праці.</p> <p>4.21. Проводити навчання громадських інспекторів і членів комісії з охорони праці.</p> <p>5.39. Забезпечувати придбання та здешевлення путівок для працівників Товариства з метою їх оздоровлення та відпочинку. Звітувати перед Товариством щодо проведеної роботи.</p> <p>5.40. Залучати молодь до профспілкової діяльності через покращення інформаційної та просвітницької роботи щодо діяльності Товариства.</p> <p>5.41. Сприяти Товариству в організації та проведенні культурно-масових та спортивних заходів, підвищенні ефективного функціонування об'єктів соціальної сфери Товариства.</p> <p>5.42. Сприяти розвитку спорту серед працівників, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури і спорту працівників та членів їхніх сімей.</p>

Проект СПО профорганізації «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 – 2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»
	5.43. Сприяти залученню до занять народною та самодіяльною творчістю працівників Товариства і членів їхніх сімей.
	5.44. Забезпечувати пенсіонерів Товариства пільговими путівками на оздоровлення та відпочинок до оздоровчих закладів Товариства.
	5.45. Спрямувати трудові колективи на досягнення стратегічних цілей Товариства, виконання виробничих завдань з використанням сучасних (нових) форм і методів управління та організації виробничого процесу, впровадження високоефективних технічних і технологічних рішень, а також створення сприятливого соціального клімату в трудових колективах.
	5.46. Співпрацювати з Товариством у розробці заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості в умовах спаду обсягів перевезень.
	5.48. Всіляко підтримувати раціоналізаторські пропозиції, ініціативність, підвищення продуктивності праці за рахунок інноваційних ідей у трудових колективах, спрямовуючи їх на підвищення ефективності виробництва, зміцнення економічного та фінансового стану.
	5.49. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників, пенсіонерів Товариства з питань недержавного пенсійного страхування та добровільного медичного страхування.
РОЗДІЛ 6. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	РОЗДІЛ 7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ
6.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється сторонами, які його підписали.	7.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється сторонами, що уклали Договір.
6.2. Сторони в першому півріччі календарного року звітують про виконання зобов'язань по Договору за попередній рік на конференції трудового колективу Товариства.	7.2. Сторони в першому кварталі календарного року звітують про виконання зобов'язань по Договору на конференції трудового колективу Товариства.
6.3. У випадку невиконання окремих положень Договору сторони вживають заходів щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, які не забезпечили реалізацію зобов'язань.	7.3. У випадку невиконання окремих положень Договору Сторони інформують одна одну з метою вжиття необхідних заходів для реалізації Договору в повному обсязі.
6.4. Тлумачення та роз'яснення окремих положень Договору здійснюється спільно Товариством та СПО профспілок.	7.4. Тлумачення та роз'яснення окремих положень Договору здійснюється спільно Товариством та СПО профспілок.
	7.8. Договір укладений у 2 примірниках, які зберігаються в кожній зі Сторін, та мають рівну юридичну силу.
Додаток № 1 до проекту Колективного договору ПАТ «Українська залізниця» ПЕРЕЛІК ВИЗНАЧЕНИХ МЕЖ КОМПЕТЕНЦІЙ ФІЛІЙ, СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» ДЛЯ УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ	ПЕРЕЛІК ПОЛОЖЕНЬ до проекту КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік
<p>1. Сфера і строк дії колективного договору.</p> <p>2. Визначення розміру вихідної допомоги працівнику при розірванні трудового договору з його ініціативи у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (3.1.10).</p> <p>3. Порядок грошової компенсації працівникам, які при виконанні службових обов'язків зобов'язані носити формений одяг, витрат на його придбання за власні кошти в разі невидачі у встановлені строки (3.1.12).</p> <p>4. Встановлення у штатних розписах конкретних розмірів тарифних ставок (посадових окладів) (3.2.1).</p> <p>5. Порядок проведення тарифікації і присвоєння кваліфікаційних розрядів (3.2.5).</p> <p>6. Перегляд трудомісткості виконуваних робіт (3.2.7).</p> <p>7. Встановлення конкретних строків виплати заробітної плати, а також розмір виплати заробітної плати за першу половину місяця (3.2.9).</p> <p>8. Встановлення конкретного розміру доплат і надбавок працівникам підрозділу (3.2.13).</p> <p>9. Встановлення конкретних видів морального, матеріального заохочення та мотивації праці, їх розмірів (3.2.16).</p> <p>10. Перелік професій і посад, які безпосередньо пов'язані із забезпеченням безпеки руху поїздів (3.2.20).</p> <p>11. Перелік професій і посад працівників, яким встановлено відшкодування витрат за роз'їзний характер праці, або яка відбувається в дорозі, а також при службових поїздках у межах обслуговуваних дільниць (3.2.22).</p> <p>12. Порядок складання, корегування, розгляду та затвердження графіків роботи і графіків змінності (3.3.2).</p> <p>13. Встановлення переліку професій і посад та робіт, порядку і місця приймання їжі на тих роботах, де через умови виробництва перерву для відпочинку і харчування встановити не можна (працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час перерви на свій розсуд), а також зобов'язання адміністрації щодо створення працівникові умов для приймання їжі протягом робочого часу (3.3.6).</p> <p>14. Порядок визначення щорічної основної відпустки тривалістю 28 календарних днів (3.3.8).</p> <p>15. Перелік професій і посад, яким надається відпустка за ненормований робочий час, та її тривалість (3.3.9).</p> <p>16. Порядок надання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати працівникам – членам добровільних пожежних дружин, які беруть участь у забезпеченні пожежної безпеки та гасінні пожеж (3.3.12).</p> <p>17. Встановлення порядку надання та розміру безпроцентних позик для індивідуального, кооперативного житлового будівництва, а також відшкодування (компенсації) витрат з найму житла працівникам, які перебувають на обліку для поліпшення житлових умов (3.4.1).</p> <p>18. Порядок компенсації випускникам вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, які прибули за розподілом до підрозділів, розташованих поза межами місця їх постійного проживання, частини вартості оренди житла (3.4.4).</p>	<p>Положення про корпоративну систему оплати праці. [1]</p> <p>Положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік. [2]</p> <p>Положення про встановлення та виплату надбавок за професійну майстерність, за високі досягнення у праці та за виконання особливо важливої роботи на певний термін. [3]</p> <p>Положення про порядок виплати надбавки за вислугу років працівникам залізничного транспорту. [4]</p> <p>Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів персоналу ПАТ «Укрзалізниця». [5]</p> <p>Перелік посад працівників апарату Укрзалізниці з ненормованим робочим днем, яким згідно із Законом України «Про відпустки» надається додаткова відпустка тривалістю 4 або 7 календарних днів. [6]</p> <p>Положення про порядок та умови організації чергування працівників залізничного транспорту на об'єкті та вдома. [7]</p> <p>Положення про застосування підсумованого обліку робочого часу працівників залізничного транспорту. [8]</p> <p>Положення про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів. [9]</p> <p>Положення про умови оплати праці працівників, які залучаються до роботи з очищення і прибирання стрілочних переводів та колії від снігу на залізницях України. [10]</p> <p>Положення про порядок застосування системи організації оплати праці працівників, зайнятих на роботах з поточного утримання колії, штучних споруд та земляного полотна на залізницях України. [11]</p> <p>Положення про порядок і умови відшкодування витрат працівникам залізничного транспорту, робота яких постійно проходить в дорозі або має роз'їзний характер, а також при службових поїздках в межах обслуговуваних дільниць, в тому числі при роз'їздах за межами України. [12]</p> <p>Положення про порядок і розміри виплати надбавки працівникам з пересувним характером робіт. [13]</p> <p>Положення про умови і порядок застосування вахтового методу організації робіт. [14]</p> <p>Положення про організацію нормування праці на залізничному транспорті. [15]</p> <p>Правила внутрішнього трудового розпорядку. [16]</p> <p>Положення про службові жилі приміщення. [17]</p> <p>Порядок надання компенсації для вирішення житлових питань. [18]</p>

Проекти колективного договору для обговорення: **обирайте кращий**

Закінчення. Початок – на стор. 1, продовження – на стор. 2–11

<p align="center">Проект СПО профорганізацій «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 – 2021 роки»</p>	<p align="center">Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» на 2016 рік»</p>
<p>19. Порядок надання пенсіонерам часткової компенсації витрат на опалення житла, в якому вони проживають (3.4.5).</p> <p>20. Встановлення умов та розмірів здешевлення вартості харчування працівників (3.4.6).</p> <p>21. Порядок забезпечення пільговим харчуванням працівників, задіяних на виконанні робіт капітального характеру на об'єктах інфраструктури, на роботах у «вікно» (3.4.6).</p> <p>22. Порядок забезпечення безкоштовним харчуванням працівників, залучених до виконання аварійно-відновлювальних робіт, ліквідації транспортних подій із тяжкими наслідками, до роботи у складних метеорологічних умовах та в інших випадках (3.4.6).</p> <p>23. Порядок надання одноразової матеріальної допомоги працівникам (3.4.12).</p>	<p>Положення про надання безпроцентної позики на навчання працівників або їхніх дітей у навчальних закладах I–IV рівня акредитації, безпроцентної позики або компенсації за відсотками іпотечного кредитування для індивідуального, кооперативного житлового будівництва працівникам Товариства. [19]</p> <p>Положення про оплату навчання працівників або їхніх дітей у навчальних закладах I–IV рівня акредитації. [20]</p>
<p>24. Порядок надання всебічної допомоги в організації поховання працівників та пенсіонерів, матеріальної допомоги та додаткової оплачуваної відпустки на поховання працівників та членів їхніх сімей, пенсіонерів (3.4.13, 3.4.14).</p>	
<p>25. Порядок та розміри надання матеріальної та іншої підтримки пенсіонерам, а також ветеранським організаціям Товариства (3.4.29).</p>	
<p>26. Порядок виплати працівникам премії у зв'язку зі звільненням на пенсію (3.4.30).</p>	
<p>27. Порядок матеріального та морального заохочення активу ветеранських та молодіжних організацій (3.4.33).</p>	
<p>28. Порядок виділення коштів на проведення заходів Науково-технічного товариства залізничників України (3.4.37).</p>	
<p>29. Порядок надання пільг і компенсацій працівникам – членам громадських формувань за участь у забезпеченні громадського порядку та профілактиці правопорушень (3.4.38).</p>	
<p>30. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям, пожежам, визначення обсягів і джерела фінансування (3.6.1).</p>	
<p>31. Комплексні заходи, спрямовані на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища (3.6.2).</p>	
<p>32. Заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм та збільшення витрат на охорону праці на одного працюючого (3.6.3).</p>	
<p>33. Перелік робочих місць, конкретних робіт та розмірів доплат, на яких згідно з результатами атестації робочих місць за умовами праці встановлюються пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, а також доплати працівникам за несприятливі умови праці (3.6.11).</p>	
<p>34. Порядок видачі додатково понад встановлені нормативи забезпечення спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, а також мийних та знежележувальних засобів, якщо фактичні умови праці, у тому числі при виконанні разових робіт, вимагають їх застосування (3.6.13).</p>	
<p>35. Порядок компенсації витрат на хіміччистку форменого одягу, утепленого спецодягу, а також спецодягу з брезенту і вовняних тканин, оброблених захисними просоченнями, прання спецодягу у випадку, коли це не організовано своєчасно адміністрацією (3.6.17).</p>	
<p>36. Перелік професій і посад працівників, які зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, для видачі безоплатно мила або інших рівноцінних продуктів лікувально-профілактичного харчування (3.6.20).</p>	
<p>37. Порядок забезпечення працівників питною водою при температурі повітря понад +27 °C на робочому місці (3.6.21).</p>	
<p>38. Перелік професій і посад працівників, яким встановлюється скорочена тривалість робочого часу за роботу у шкідливих і важких умовах праці (3.6.24).</p>	
<p>39. Перелік професій і посад працівників, яким надається додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (3.6.26).</p>	
<p>40. Встановлення конкретної кількості робочих днів для проходження обов'язкових медичних оглядів (3.6.32).</p>	
<p>41. Порядок оплати лікування працівників та пенсіонерів у випадку направлення їх на обстеження або лікування в спеціалізовані медичні заклади (3.6.37).</p>	
<p>42. Визначення розмірів та умов виділення коштів для організації донорства (3.6.40).</p>	
<p>43. Затвердження кошторисів на утримання об'єктів оздоровлення, виділення, придбання та здешевлення вартості путівок на оздоровлення, відпочинку та реабілітацію працівників, членів їхніх сімей, пенсіонерів у санаторіях, пансіонатах, базах відпочинку тощо, на дитяче оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників, а також подарунків для дітей – першокласників тощо (3.6.43).</p>	
<p>44. Порядок утримання за заявою членів профспілки членських внесків і забезпечення їх перерахування через бухгалтерії структурних підрозділів (4.1.9).</p>	
<p>45. Порядок надання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від основної роботи, часу для виконання ними своїх громадських обов'язків (4.1.10).</p>	
<p>46. Порядок встановлення головам профспілкових організацій, не звільненим від основної роботи, доплати за виконання обов'язків в інтересах трудового колективу (4.1.12).</p>	
<p>47. Порядок надання фінансової допомоги профспілковим організаціям на придбання путівок в оздоровчі заклади для оздоровлення працівників та членів їхніх сімей. Затвердження порядку видачі путівок (4.1.16).</p>	
<p>48. Затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку (тривалість щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення щоденної роботи, час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування тощо).</p>	

www.zalp.org.ua



Газета
«Вісник профспілки
залізничників і транспортних
будівельників України»
Засновник і видавець –
Рада профспілки
залізничників і транспортних
будівельників України
Рєстраційне свідоцтво
КВ № 2661 від 3.07.1997 р.

Газета виходить двічі на місяць.

Індекс 94922

**Головний редактор
Ольга АРТЕМ'ЄВА**

Редакційна колегія:

Михайло СІНЧАК –
перший заступник
Голови профспілки,
голова редакційної колегії;
Олександр МУШЕНКО –
заступник Голови профспілки,
заступник голови
редакційної колегії;
Ольга АРТЕМ'ЄВА –
завідувач відділу інформації;
Світлана АНІСІМОВА –
завідувач відділу економічної
роботи, організації праці
і заробітної плати;
Олександр ГНАТЮК –
завідувач відділу організаційної
і кадрової роботи.

Матеріали публікуються мовою оригіналу. За точність викладених фактів та інших відомостей відповідальність несе автор. Точка зору авторів може не збігатися з позицією редакції. Листування з читачами ведеться лише на сторінках газети. Редакція залишає за собою право редагувати матеріали.

**№ 24 (683)*
29 грудня 2015 р.**

Тираж 175 тис. 497 прим.

**Газету набрано і зверстано
у відділі інформації
Ради профспілки.**

Адреса: 03049, м. Київ,
Повітрофлотський пр-т, 15 А
тел. 465-00-80
тел./факс 465-00-78
E-mail: visnykprof@uz.gov.ua

Друк: ТОВ «Поліпрінт»
(м. Київ, вул. Лугова, 1 А)
Замовлення № 5793

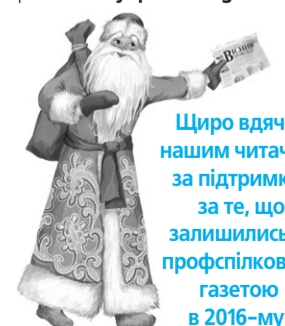
ПЕРЕДПЛАТА–2016

Наша газета

У членських організаціях профспілки активно проведено передплатну кампанію на «ВІСНИК» на наступний рік: профспілкова газета вийде у січні 2016 року тиражем майже 167 тис. примірників.

ШАРВАНІ ЧИТАЧІ, нагадаємо також, що з електронною версією кожного номера «ВІСНИКА» можна ознайомитися на нашому сайті www.zalp.org.ua («Архів газети») за кілька днів до виходу друком.

До того ж у 2016-му продовжуватиметься розповсюдження електронної версії газети на E-mail членських організацій прямого підпорядкування Раді профспілки, а також інших профпрацівників, молодих активістів. До цього проекту можуть приєднуватись всі бажаючі спілчани, повідомивши свій E-mail за адресою visnykprof@uz.gov.ua.



**Щиро вдячні
нашим читачам
за підтримку,
за те, що
залишилися із
профспілковою
газетою
в 2016-му!**

З Новим роком, друзі!