

**Коллективный договор**

**акционерного общества**

**«Самарская пригородная пассажирская компания»**

**на период с 01 января 2022 года**

**по 31 декабря 2024 года**

**1. Основные понятия**

Коллективный договор акционерного общества «Самарская пригородная пассажирская компания» (далее – Договор) разработан и заключен равноправными Сторонами – Работниками и Работодателем, в лице их представителей на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом.

Работодатель – Общество, вступившее в трудовые отношения с Работником.

Представитель Работников – первичная профсоюзная организация Общества (далее – Профком), являющаяся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации единственным полномочным представителем интересов Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, контроля за его выполнением и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем, в лице председателя первичной профсоюзной организации.

Представитель Работодателя – генеральный директор Общества.

**2. Общие положения**

2.1. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе согласования взаимных интересов Сторон.

2.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех членов трудового коллектива, включая Представителя Работодателя. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

2.3. Работодатель и Работники признают Профком единственным представителем Работников Общества по вопросам, касающихся Договора.

2.4. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

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

2.6. Стороны, признавая, что стабильная работа Общества и благополучие Работников взаимосвязаны, заинтересованы в создании и поддержании гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия, поиске путей решений возникающих спорных вопросов путем переговоров.

2.7. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

**3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

3.1. В части оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплату заработной платы осуществлять не реже двух раз в месяц. За первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 10 числа следующего месяца.

3.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.3. При наличии вакантных мест и производственной целесообразности Работникам с их письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда и премировании Работников АО «Самарская ППК» или по соглашению Сторон трудового договора, но не может превышать оклад совмещаемой профессии (должности) по штатному расписанию.

3.1.4. Производить индексацию заработной платы Работников два раза в год 01 марта и 01 октября не более индекса потребительских цен на товары и услуги по данным прогноза социально-экономического развития Российской Федерации, подготовленного Министерством экономического развития Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом (бюджетом) доходов и расходов Общества.

3.1.5. В случае отклонения размера проведенной индексации заработной платы от фактического индекса потребительских цен на товары и услуги на конец года, по данным прогноза социально-экономического развития Российской Федерации, подготовленного Министерством экономического развития Российской Федерации, Стороны рассматривают возможность доиндексации заработной платы на величину отклонения, с учетом сложившейся финансовой ситуации в Обществе, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом (бюджетом) доходов и расходов Общества.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Обеспечивать установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Извещать Работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца.

3.2.2. Регулировать режим рабочего времени и времени отдыха Работников в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Общества, Договором, и иными локальными нормативными актами, утвержденными представителем Работодателя с учетом мнения Профкома.

3.2.3. В соответствии с ТК РФ Работникам Общества предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодные дополнительные отпуска. Конкретная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков за работу с ненормированным рабочим днем определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Общества, на основании приказа представителя Работодателя и (или) в соответствии с трудовым договором, заключенным с Работником.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, в соответствии с графиком отпусков или по соглашению Сторон.

3.2.4. В целях улучшения качества предоставления услуг по перевозке пассажиров пригородным железнодорожным транспортом, на основании приказа представителя Работодателя, проводить мероприятия с привлечением Работников Общества по проверке работы кассиров билетных на ж/д транспорте, контролеров-кассиров-ревизоров (лиц, оказывающих АО «Самарская ППК» услуги по оформлению проездных документов пассажирам в пригородных поездах), работников отдела ревизионного контроля, а также иных физических и юридических лиц, состоящих в договорных отношениях с АО «Самарская ППК».

3.3. Гарантии и компенсации

3.3.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и в размерах, предусмотренных ТК РФ.

**4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Общества может привести к массовому увольнению Работников – Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет в органы государственной службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

Критерием для оценки массового высвобождения является сокращение численности или штата Работников в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов перевозок и производства, при ухудшении финансово-экономического положения Общества.

4.4. Регулирование численности Работников осуществлять, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера: естественного оттока кадров и временного ограничения их приема; упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Общества на освободившиеся рабочие места; развития временной и сезонной занятости Работников; применения, как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени; перемещение Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; перевод Работников, по взаимному согласию Сторон, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых двух месяцев.

4.5. При необходимости, с учетом производственных условий, предоставлять высвобождаемому Работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка, но не более 4 часов в неделю.

4.6. При увольнении Работников из Общества впервые, в связи с уходом на пенсию по старости независимо от возраста, если Работник увольняется в течение трех месяцев со дня назначения пенсии, выплачивать единовременно материальную помощь за добросовестный труд, при непрерывном стаже работы в АО «Самарская ППК», в следующих размерах:

**продолжительность стажа размер материальной помощи**

от 5 до 10 лет 1 (один) должностной оклад

от 10 лет 1 дня и более 2 (два) должностных оклада

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. На работах, организованных по сменному графику, а также на непрерывно действующих участках (сменах) с круглосуточной сменной работой, вводится суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом, определяемым Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

5.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.4. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

**6. Охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.1.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.2. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

6.1.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда на каждом рабочем месте.

6.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.5. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.6. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. Расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.1.8. Обязательное социальное страхование Работников Общества от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.9. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от сумм эксплуатационных расходов Общества без учета затрат на спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры, обследования.

6.1.10. Представитель Работодателя в области пожарной безопасности обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих Работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.2. Работники АО «Самарская ППК» обязуются:

6.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.2. Незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному руководителю о любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении своего состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

6.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.5. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

**7. Социальные гарантии, непосредственно связанные**

**с трудовыми отношениями**

7.1. По заявлению Работника на основании подтверждающих документов предоставляются дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы (по окладу или часовой тарифной ставке) в следующих случаях:

7.1.1. бракосочетание Работника, а также бракосочетание детей Работника – 2 (два) рабочих дня подряд;

7.1.2. рождение ребенка (отцу) – 1 (один) рабочий день;

7.1.3. выпускной вечер ребенка Работнику-родителю (опекуну, приемному родителю) при окончании основного (9 класс) или среднего (11 класс) общего образования – 1 (один) рабочий день;

7.1.4. смерть близкого родственника (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушка, бабушка, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры), супруга/супруги или других родственников, проживающих совместно с Работником – 3 (три) рабочих дня в течение 40 (сорок) дней со дня смерти родственника;

7.1.5. смерть родителей супруга – 1 (один) рабочий день;

7.1.6. в день проведения торжественной линейки, посвященной Дню знаний (1 сентября) Работнику-родителю (опекуну, приемному родителю) детей, обучающихся в начальных классах образовательного учреждения – 1 (один) рабочий день.

7.2. Во всех случаях, указанных в п. 7.1. могут быть дополнительно предоставлены дни отпуска без сохранения заработной платы по соглашению Сторон.

7.3. По заявлению Работника на основании подтверждающих документов женщинам при рождении ребенка единовременно оказывать материальную помощь в размере не менее одного МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством РФ на дату рождения ребенка. Данная выплата предоставляется в срок не позднее 6 (шести) месяцев с момента рождения ребенка.

7.4. По заявлению Работника на основании подтверждающих документов ежемесячно выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, материальную помощь в размере 600,00 (шестьсот рублей 00 копеек) рублей, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком.

При рождении двух и более детей ежемесячная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет.

При нахождении Работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком при наличии у него другого ребенка (детей) в возрасте от 1,5 до 3 лет выплата ежемесячной материальной помощи за счет средств Общества на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет не приостанавливается.

7.5. Оказывать материальную помощь семьям умерших Работников, а также помощь в организации похорон в следующих размерах:

7.5.1. на погребение работника в размере должностного оклада;

7.5.2. на погребение члена семьи или близкого родственника Работника за счет Профкома – 1500,00 (одна тысяча пятьсот рублей 00 копеек) рублей, за счет Работодателя – 5000,00 (пять тысяч рублей 00 копеек) рублей.

7.6. Выплачивать материальную помощь Работникам Общества в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет) в размере должностного оклада. При суммированном учете рабочего времени должностной оклад исчисляется как частное произведения часовой тарифной ставки и годовой нормы рабочих часов и количества месяцев в году.

**8. Гарантии деятельности Профкома**

Основываясь на принципах социального партнерства Стороны договорились:

- соблюдать нормы профессиональной этики, которые закреплены в локальных нормативных актах и кодексе корпоративной этики АО «Самарская ППК»

- согласовывать с Профкомом принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в области режима рабочего времени и времени отдыха, условий оплаты труда, нормирования и охраны труда, установления минимального размера заработной платы в Обществе.

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставить Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие необходимые условия для обеспечения его деятельности.

8.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно не позднее 16 числа месяца, следующего за отчетным, бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере 1 (одного) %.

8.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Общества для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.4. Предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Общества. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

8.5. При приеме на работу направлять Работников на собеседование в Профком.

8.6. При расторжении трудового договора с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации и неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) порядок расторжения согласовывать с Профкомом.

Профком обязуется:

8.7. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Работники, не являющиеся членами Профкома, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом.

8.8. При обнаружении нарушений условий Договора принимать меры к их устранению.

8.9. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы Общества, внедрению новых технологий работы, укреплению трудовой дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести и повышению уровня престижности выполняемой работы.

8.10. Мобилизовать трудовой коллектив на достижение стратегических целей Общества, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовом коллективе.

8.11. Участвовать в разработке и реализации среднесрочных и стратегических целевых программ развития Общества, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, а также программы содействия занятости Работников.

8.12. Принимать участие в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в подготовке и подписании локальных нормативных актов Общества, других локальных актов.

8.13. Содействовать в организации отдыха Работников.

8.14. Ежеквартально представлять главному бухгалтеру отчет об использовании средств, отчисляемых Обществом Профкому на культурно-массовые мероприятия для Работников Общества и проведение мер по социальной защите Работников и членов их семей.

**9. Контроль за выполнением Договора**

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора, осуществляется Сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров.

9.2. Стороны договорились и обязуются:

9.2.1. Обеспечивать выполнение и контроль за выполнением Договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии для ведения коллективных переговоров ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год.

9.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения Договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников не реже одного раза в год.

**10. Заключительные положения**

10.1. Договор заключается на срок 3 (три) года и вступает в силу с 01 января 2022 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет. Действие Договора распространяется на всех Работников Общества. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Общества, реорганизации Общества в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества. При смене формы собственности Общества Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Общества в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Общества любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Общества Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.2. При рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Договора, уполномоченными представителями Сторон в Обществе являются Представитель Работодателя и Профком.

10.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному соглашению Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Работодатель обязуется информировать Профком о финансово-экономическом положении Общества, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.7. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.8. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.