Председатель Общественной организации - Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации

О.В. Яковенко

«16» мая 2024 г.

М.П.

Руководитель Федерального агентства морского и речного транспорта

А.В. Тарасенко

«16» мая 2024 г.

М.П.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2024 - 2026 годы

Прошло уведомительную регистрацию
в Федеральной службе по труду и занятости

« » _____ 20___г.

Регистрационный № _____

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2024 - 2026 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

– работодатели – подведомственные Федеральному агентству морского и речного транспорта учреждения и предприятия в сфере морского транспорта (далее – Организации) в лице их представителя – Росморречфлота;

– работники подведомственных Росморречфлоту учреждений и предприятий в сфере морского транспорта (далее – работники) в лице их представителя – Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение:

– является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателями, содержащим обязательства по установлению общих условий труда, оплаты и охраны труда, занятости и социальных гарантий работников Организаций;

– обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон коллективного договора в расширении социальных гарантий для работников Организаций.

1.4. Целью Соглашения является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности в отрасли, повышения уровня жизни работников и конкурентоспособности организаций отрасли.

1.5. Действие Соглашения распространяется на Стороны, указанные в пункте 1.2. Соглашения.

1.6. Коллективные договоры и трудовые договоры, заключаемые в Организациях, не должны ограничивать или снижать уровень прав, трудовых гарантий, компенсаций и льгот работников по сравнению с установленными ТК РФ.

1.7. К работникам Организации, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, положения настоящего Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.8. Настоящее Соглашение заключено на трехлетний срок и вступает в силу со дня его подписания.

В течение срока действия Соглашения в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие условия труда, социальное и экономическое положение работников в соответствии со статьей 49 ТК РФ.

Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации представителей сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае реорганизации Стороны ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и сохраняются на срок действия Соглашения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, проведения ликвидации.

При смене собственника Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. До истечения срока действия Соглашения стороны могут по взаимному согласию продлить его действие на новый срок не более трех лет посредством оформления дополнительного соглашения.

1.11. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовки.

1.12. В целях настоящего Соглашения Стороны согласились с тем, что:

термин «отрасль», используемый в названии и в тексте Соглашения, означает совокупность хозяйствующих субъектов (организаций), деятельность которых прямо или косвенно связана с эксплуатацией морских судов или судов смешанного (река-море) плавания, их строительством и ремонтом, переработкой грузов в морских портах, перегрузочных комплексах и терминалах, эксплуатацией гидротехнических сооружений, гидрографией, обеспечением безопасности мореплавания;

под «работой в течение полного навигационного периода» понимается выполнение работы в качестве плавающего состава в течение не менее 180 календарных дней при эксплуатации судов в условиях неограниченного периода навигации или не менее 80 процентов продолжительности навигационного периода, определенного в установленном порядке на отдельных участках при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации;

термин «плавающий состав» применительно к Соглашению означает физических лиц, работающих на борту судна в любом качестве, включая лоцманов,

по трудовому договору, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации.

2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Стороны признают настоящее Соглашение основным документом социального партнерства на отраслевом уровне, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников с учетом интересов Сторон.

2.2. Стороны принимают на себя обязательство руководствоваться Соглашением и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

2.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.4. Стороны предпринимают в пределах предоставленных полномочий совместные оперативные меры по разрешению конфликтных ситуаций, связанных с условиями труда и быта, трудовыми отношениями.

2.5. Стороны обязуются использовать экономические механизмы регулирования оплаты труда, включающие в себя соблюдение норм трудового права в части совершенствования систем оплаты труда в Организациях с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В этих целях Стороны рассматривают мотивированные предложения друг друга по вопросам системы оплаты труда в Организациях.

2.6. Стороны принимают меры по финансовому обеспечению мероприятий по охране труда, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

2.7. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - забастовок.

2.8. Стороны проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и связанных с ними экономических вопросов.

2.9. С целью обеспечения реализации Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций в области социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических вопросов совместно разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес законодательных, исполнительных органов власти Российской Федерации, совместно принимают меры по выполнению решений.

2.10. Стороны совместно обеспечивают участие своих представителей в комиссиях, советах, в разработке и реализации целевых федеральных и отраслевых

программ, концепций в сфере морского транспорта по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

2.11. Стороны проводят согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в Организациях отрасли.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РОСМОРРЕЧФЛОТА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Росморречфлот обязуется:

3.1. На основании нормативов объемов финансирования текущих затрат, научно-обоснованных экономических показателей расчетной потребности финансовых средств определять, обосновывать годовые объемы расходов на содержание организаций и предприятий, государственных капитальных вложений на строительство и развитие производственной инфраструктуры и представлять их в Министерство транспорта Российской Федерации в процессе формирования федерального бюджета.

3.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным перечислением централизованных финансовых средств в пределах установленных лимитов, а в случае задержек в их перечислении - принимать в пределах своей компетенции соответствующие меры по устранению препятствий.

3.3. Оказывать, в случае необходимости, помощь организациям и предприятиям в разработке комплекса мер по финансовому оздоровлению.

3.4. При представлении в Министерство транспорта Российской Федерации предложений по совершенствованию законодательства в области охраны труда согласовывать их с Профсоюзом.

3.5. Предусматривать при планировании финансирования и направлять выделенные средства на мероприятия по поддержке социальной сферы и кадрового обеспечения Организаций.

3.6. Информировать Профсоюз о готовящихся Росморречфлотом проектах отраслевых документов, изменениях в системе управления Организациями, об иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников Организаций, и принимать такие решения с учетом мнения Профсоюза.

Копии принятых правовых актов Росморречфлота, затрагивающие социально-трудовые права работников, направлять в Центральный комитет Профсоюза.

3.7. В соответствии с доведенными заданиями своевременно распределять получателям централизованных средств объемы финансирования расходов на соответствующий период.

3.8. В целях устойчивого функционирования Организаций, закрепления высококвалифицированных кадров совместно с работодателями способствовать решению жилищных вопросов работников за счет внебюджетных источников финансирования организаций и предприятий в пределах утвержденных расходов на соответствующий финансовый год.

3.9. Представлять другой Стороне полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Организаций, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые,

профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций.

3.10. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Росморречфлот доводит его текст до организаций и предприятий, Профсоюз - до региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на своих официальных сайтах в сети Интернет.

Работодатели обязуются:

3.11. Обеспечивать выполнение трудовых договоров, заключенных между работодателем и работником, в соответствии с которыми работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

3.12. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников Организаций, рассматриваются и принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (статьи 8 и 372 ТК РФ).

3.13. Осваивать в полном объеме финансовые средства на цели, определенные законодательством об охране труда, в том числе на приобретение для работников спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также молока или других равноценных пищевых продуктов для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.14. Обеспечивать выполнение Соглашения и заключенных коллективных договоров.

3.15. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд (статья 22 ТК РФ).

3.16. Вести коллективные переговоры с выборным органом Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

3.17. В установленные законодательством порядке и сроки в письменной форме сообщать соответствующим профсоюзным органам первичных и территориальных организаций Профсоюза о планируемых изменениях структуры, численности или штата организации, в том числе влекущих угрозу массовых увольнений работников. Увольнение работников по этим причинам осуществлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Принимать необходимые меры по минимизации количества увольнений и смягчению негативных последствий для увольняемых работников.

3.18. Принимать меры, направленные на подготовку и переподготовку кадров, уменьшение негативных последствий сокращения рабочих мест.

3.19. Освобождать работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, Соглашения, работе постоянно действующей Отраслевой комиссии по подготовке и заключению на федеральном уровне социального партнерства Отраслевого соглашения по подведомственным

Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2024 – 2026 годы (далее – Отраслевая комиссия), от основной работы с сохранением места работы и среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев в течение года (статья 39 ТК РФ).

3.20. Соблюдать права Профсоюза в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных структур Профсоюза, не вмешиваться в деятельность Профсоюза.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

4.1. Содействовать принятию нормативных правовых актов, направленных на улучшение уровня жизни работников Организаций, а также внесения изменений и дополнений в действующие законы и нормативные правовые акты в области трудовых отношений, занятости, налогообложения, индексации доходов, пенсионного обеспечения, реорганизации Организаций.

4.2. Принимать активное участие в рассмотрении законопроектов и нормативных правовых актов, давать соответствующие заключения, замечания и предложения, направленные на соблюдение или повышение уровня социальной защищенности работников.

4.3. Совместно с Росморречфлотом принимать в установленном порядке:

– участие в решении вопросов по сохранению пенсионных льгот работникам отрасли, и в первую очередь работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– необходимые меры по сохранению пенсионных льгот плавающему составу.

4.4. Содействовать Росморречфлоту по вопросам правоприменительной практики принимаемых и разрабатываемых законодательных и иных нормативных правовых актов.

4.5. Способствовать:

– устойчивой финансово-экономической работе Организаций;

– соблюдению трудовой и производственной дисциплины, росту производительности труда и формированию достойной заработной платы;

– повышению профессионализма и деловой активности работников через коллективные договоры, соглашения, конкурсы.

4.6. Проводить работу по включению в коллективные договоры мероприятий, направленных на:

– увеличение объемов работ, сохранение количества рабочих мест;

– создание необходимых условий для переподготовки работников, в том числе намеченных к высвобождению;

– своевременную индексацию должностных окладов работников;

– обеспечение добровольного личного медицинского страхования работников;

– предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством.

4.7. Консультировать профорганизации, другие общественные объединения трудящихся, отдельных работников - членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, при необходимости обеспечивать судебную защиту, проводить по заказам профорганизаций экспертизу подготовленных ими проектов коллективных договоров (соглашений).

4.8. Осуществлять защиту трудовых прав и социальных гарантий членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, приема на работу и увольнения, установления и пересмотра систем оплаты труда, состояния охраны труда и здоровья работников, соблюдения трудового, жилищного и пенсионного законодательства посредством проведения консультаций и переговоров с работодателями, участия в работе комиссий по трудовым спорам и судебных разбирательствах, в необходимых случаях - путем выдачи представлений, а также организации и проведения коллективных акций поддержки.

4.9. Выходить с инициативой по привлечению к административной и иной ответственности должностных лиц, допускающих нарушение прав работников, в первую очередь права на безопасный труд и своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

4.10. Направлять работодателю не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта мотивированное мнение по проекту в письменной форме (статья 372 ТК РФ).

4.11. Контролировать выполнение работодателями положений настоящего Соглашения через соответствующие комиссии, технические и правовые инспекции, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

4.12. Представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, судебных органах, в комиссиях по трудовым спорам по вопросам нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника на производстве, невыполнения коллективного и трудового договоров.

4.13. Первичные профсоюзные организации берут на себя обязательство защищать права работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, при условии ежемесячного перечисления работниками на счета профсоюзных организаций денежных средств в размере не менее одного процента заработной платы работника на условиях коллективного договора и пункта 10.15 Соглашения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы и порядок учета рабочего (служебного) времени устанавливаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников с соблюдением продолжительности рабочей недели не более 40 часов (в случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность

за учетный период, как правило, должна соответствовать нормальному числу рабочих часов).

При этом общая продолжительность работ не должна превышать 12 часов в сутки, за исключением аварийно-спасательных работ и случаев, предусмотренных Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, утвержденным приказом Минтранса России от 20.09.2016 № 268.

5.2. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

5.3. В случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период для данной категории работников.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период для учета рабочего времени таких работников может быть увеличен, но не более чем до одного года, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

– не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

– не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

5.5. Для женщин, работающих в Организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также работающих в сельских местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-и часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность

ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, может быть увеличена при 36-и часовой рабочей неделе до 12 часов (статья 94 ТК РФ).

5.7. Одному из родителей работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.8. Общая продолжительность ежедневной работы (смены), за исключением аварийно-спасательных работ, для береговых работников непрерывных производств не должна превышать 12 часов в сутки.

Для отдельных категорий работников, таких как дежурные диспетчерских и иных подразделений, дежурные (капитаны-координаторы и др.) спасательно-координационных центров и подцентров, сторожа, охранники и других работников с подобными трудовыми функциями. Коллективным договором либо локальным нормативным актом может устанавливаться непрерывная работа в течение 24 часов по графику при соблюдении следующих условий:

– применен суммированный учет рабочего времени;

– отдых после 24 часовой непрерывной работы должен составлять не менее 48 часов;

– имеются условия для приема пищи во время работы.

5.9. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, утвержденным приказом Минтранса России от 20.09.2016 № 268.

5.10. Авральные и аварийные работы, выполняемые членами экипажа судна сверх установленной графиком несения вахт (выполнения судовых работ) продолжительности рабочего времени, учитываются в табеле учета рабочего времени.

5.11. Оплачиваемые суммированные дни отдыха предоставляются члену экипажа после окончания его непрерывной работы на судне, либо по соглашению сторон вместо предоставления дней отдыха в натуре выплачивается денежная компенсация. Оплата за дни, подлежащие включению в суммированные дни отдыха, может производиться работодателем одновременно с оплатой труда члена экипажа в период работы на судне. В таком случае предоставляемые члену экипажа по окончании работы на судне суммированные дни отдыха дополнительной оплате не подлежат.

5.12. В трудовом договоре спасателей аварийно-спасательных подразделений предусматриваются особенности режима работы, оплаты, компенсаций и льгот в соответствии с законодательством и локальными актами, а также особые требования в части неукоснительного выполнения своих обязанностей, приказов и распоряжений руководителей управлений и формирований.

5.13. В Организации разрабатывается с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и утверждается

перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.14. Водителям легковых автомобилей может вводиться ненормированный рабочий день. Дополнительные дни отпуска и доплата к должностному окладу водителей устанавливаются коллективным договором.

5.15. Работы, выполняемые по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (вне рабочего графика сверх месячной нормы рабочего времени) относятся к сверхурочным. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

5.16. В случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, работодатель может с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной Организации привлечь его к работе в выходные и нерабочие праздничные дни письменным распоряжением.

5.17. В период продолжительных праздничных и выходных дней, а также для обеспечения бесперебойного несения аварийно-спасательной готовности, лоцманской проводки и иных случаях, может вводиться дежурство на дому. Порядок привлечения к дежурству на дому, перечень работников, привлекаемых к дежурству на дому, а также условия, виды, размеры компенсации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.18. Работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ ежегодные основные оплачиваемые отпуска и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.19. Ежегодный основной сплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. Коллективным договором может быть предусмотрена более длительная продолжительность такого отпуска.

5.20. Членам экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания в соответствии с законодательством Российской Федерации и Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве, ратифицированной Федеральным законом от 05.06.2012 № 56-ФЗ «О ратификации Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве» продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется из расчета не менее 2,5 календарных дня за каждый месяц работы (пункт 2 стандарта А2.4. «Право на отпуск»).

5.21. Спасателям аварийно-спасательных подразделений предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск (статья 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей») продолжительностью:

– со стажем работы на должностях спасателей до 10 лет – 30 календарных дней;

– со стажем работы на должностях спасателей более 10 лет – 35 календарных дней;

– со стажем работы на должностях спасателей более 15 лет – 40 календарных дней.

5.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

а) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

– в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

– в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

в остальных районах, где установлены районные коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;

б) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

в) работникам, имеющим особый характер работы;

г) работникам с ненормированным рабочим днем;

д) в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

е) на условиях коллективного договора (соглашения) или правил внутреннего трудового распорядка: за работу по графику непрерывной рабочей недели при двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота - 2 календарных дня, при условии работы в течение полного навигационного периода (пункт 1.12 Соглашения); за работу членов экипажей судов, выполняющих обязанности недостающих по штату работников; в иных случаях, когда условия труда отличаются от нормальных.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет семь календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяются действующим законодательством, а также коллективным договором и (или) локальными нормативными актами.

5.23. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

5.23.1. Спасателям аварийно-спасательных подразделений за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций в течение года предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не более 15 календарных дней в год из расчета один день отпуска за 24 часа работ (статья 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»);

5.23.2. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены:

– к вредным условиям труда 2, 3 степени – 7 календарных дней;

– к вредным условиям труда 4 степени, либо опасным условиям труда – 9 календарных дней;

5.23.3. Работникам с ненормированным рабочим днем – от 3 до 14 календарных дней, при этом:

– заместителям руководителя, директорам филиалов Организаций – до 14 календарных дней;

– заместителям директоров филиалов, начальникам управлений, отделов и служб Организаций – до 10 календарных дней;

– заместителям начальников управлений, отделов и служб, советникам руководителей Организаций, капитанам конвенционных судов – до 5 календарных дней;

– другим работникам с ненормированным рабочим днем в порядке и на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом, но не менее 3 календарных дней;

– работникам плавающего состава, выполняющим обязанности недостающих по штату работников, из расчета 1 календарный день за работу в течение месяца не менее половины нормы рабочих часов.

Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям устанавливается индивидуально по каждому работнику Руководителем Организации или директором филиала, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и отражается в трудовом договоре между Работодателем и работником.

5.24. Все ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и предоставляются сверх основного оплачиваемого отпуска одновременно с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учетом производственных возможностей Организации.

5.25. Общая продолжительность оплачиваемого отпуска определяется суммированием всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и максимальным пределом не ограничивается. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме категорий работников, указанных в пункте 5.4 Соглашения (спасатели аварийно-спасательных подразделений). Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.26. На основании Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективными договорами, но не ниже суммы,

рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

5.27. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

5.28. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное дня них время.

5.29. Не допускается уменьшение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных, оплачиваемых отпусков в качестве дисциплинарного взыскания.

5.30. Графики отпусков составляются, утверждаются работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.31. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.32. При одновременном предоставлении работнику отпуска и суммированных дней отдыха в первую очередь предоставляется отпуск, а затем суммированные дни отдыха, либо в порядке, определенном коллективным договором.

5.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Минимальная заработная плата в Организациях с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера должна быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Минимальная заработная плата в Организациях без учета выплат, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (районные коэффициенты и процентные надбавки) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

Должностные оклады устанавливаются Работодателем с учетом пункта 6.3 Соглашения и определяют фиксированный размер оплаты труда за отработанную в нормальных условиях труда норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей всех или большинство работников Организации.

Оклады работников Организации не могут быть ниже минимальных окладов, приведенных в Примерном положении об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту, утвержденном приказом Росморречфлота от 26.11.2008 № 93 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Размеры должностных окладов работников в филиалах и центральном аппарате организации и предприятия устанавливаются по подразделениям и в них самих дифференцированно, в зависимости от средней заработной платы по отрасли (специальности), сложившейся в регионе.

6.2. Основная заработная плата квалифицированного матроса на судне во время нахождения в заграничном плавании устанавливается с учетом уровня, предусмотренного пунктом 10 Рекомендации Международной организации труда № 187 «О заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков, и укомплектовании судов экипажами», 1996 г.

6.3. Работодатель при наличии финансовой возможности обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на уровне не ниже объявленной Правительством Российской Федерации величины инфляции на год в порядке, установленном коллективным договором, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Критерии, порядок представления и перечень представляемых сведений о наличии либо доказательств отсутствия финансовой возможности для осуществления данной индексации, сообщаемых работодателем по письменному обращению выборному органу первичной профсоюзной организации, представляющей всех или большинство работников Организации, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором или трудовым договором.

6.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Размер оплаты времени приостановления работы определяется коллективным

договором кроме случаев, предусмотренных законодательством, но не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

6.7. Не допускается приостановка работы:

– в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

– при проведении аварийных и авральных работ;

– в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Капитан судна вправе требовать от членов экипажа судна, чтобы они работали необходимое количество часов для обеспечения безопасности непосредственно судна, людей, находящихся на борту, или груза, а также для оказания помощи другим судам или людям, терпящим бедствие в море. При этом капитан судна может приостанавливать действие графика несения вахт (выполнения судовых работ) и требовать от членов экипажа судна, чтобы они работали необходимое количество часов до завершения аварийных или авральных работ. После окончания аварийных или авральных работ капитан судна с учетом обеспечения безопасности судна предоставляет членам экипажа судна отдых, соразмерный с продолжительностью времени работы членов экипажа судна в период аварийных или авральных работ.

6.8. Система оплаты труда работников Организаций, которая включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается самостоятельно каждой Организацией с учетом мнения с выборным органом Профсоюза с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Росморречфлота от 26.11.2008 № 93 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

6.9. Конкретные размеры должностных окладов устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в пределах имеющихся источников исходя из установленного в Организации минимального оклада (должностного оклада).

6.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.11. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьями 130 и 134 ТК РФ;

– Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и с учетом мнения с Профсоюзом;

– ежегодной индексации заработной платы всем лицам, работающим по трудовому договору, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится по истечении календарного года на индекс роста потребительских цен в регионе. Индексация производится по решению руководителей Организаций, в пределах субсидии на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным Росморречфлотом;

– повышающего коэффициента к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливаемого по решению руководителей Организаций рабочим, тарифицированным по наивысшему разряду профессии по ЕТКС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также работникам судовой команды, работающим по двум должностям палубного и машинного состава с учетом их квалификации и технической подготовки; рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – в пределах до 0,45.

6.12. При тарификации работ и присвоении разрядов рабочим и категорий специалистам используются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих и отраслевые нормативные правовые акты.

6.13. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.14. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (статья 135 ТК РФ).

6.15. Размеры повышения оплаты труда (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда на основании статьи 147 ТК РФ, Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, но не менее четырех процентов тарифной

ставки (должностного оклада).

Устанавливаются следующие минимальные размеры повышения оплаты труда (к должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса условий труда:

вредные условия труда (3 класс)

– подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 5 %;

– подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 6 %;

– подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 7 %;

– подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 8 %;

– опасные условия труда (4 класс) – 12%.

При отсутствии специальной оценки условий труда повышенный размер оплаты труда устанавливается коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в Организации не реже одного раза в пять лет. В комиссию по специальной оценке условий труда включается представитель Профсоюза.

6.16. В трудовом договоре спасателей предусматриваются особенности режима работы, оплаты, компенсаций и льгот в соответствии с законодательством и локальными актами, а также особые требования в части неукоснительного выполнения своих обязанностей, приказов и распоряжений руководителей управлений и формирований.

6.17. Во время участия спасателей аварийно-спасательных групп и подразделений в работах по ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов им выплачивается надбавка в размере 25 % к должностным окладам за время фактического участия в этих работах.

6.18. Выплаты водолазам производятся:

– за каждый час пребывания под водой;

– единовременное вознаграждение за каждые 500 часов пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением;

– единовременное вознаграждение за время пребывания под водой более 1500 часов, в том числе под повышенным давлением;

Размер выплат определяется коллективным договором либо локальным нормативным актом Организации.

6.19. Надбавка за работу в опасных дня здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается членам экипажей судов не менее чем в следующих размерах (в процентах от должностного оклада), занятых на:

– работах в ледовых условиях в районах Крайнего Севера и приравненным к ним – 30%, в других районах – 20 %;

– нефтеналивных судах, толкачах нефтеналивных барж, а также нефтеперекачивающих и нефтебункеровочных станций за фактическое время перевозки или хранения нефтепродуктов первой категории – 15 %;

– непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке и перевозке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем – 12 %;

– непосредственно участвующих в сборе, обезвреживании мусора

и отходов – 12%;

– многочерпаковых земснарядах – 10 %.

Надбавка выплачивается за фактическое время работы в указанных условиях.

6.20. Членам экипажей, работающих на судах со сроком эксплуатации выше нормативного, устанавливается доплата к заработной плате с целью компенсации худших производственных и бытовых условий в размерах, определяемых коллективным договором (соглашением).

6.21. Водителям автотранспортных средств на основании Положения, утверждаемого локальным нормативным актом Организации, могут устанавливаться 1 и 2 классы квалификации и увеличиваться размер персонального повышающего коэффициента: 1 класс – на 0,25, 2 класс – на 0,20 в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

6.22. Водителям легковых автомобилей может вводиться ненормированный рабочий день с выплатой доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, но не ниже 25% должностного оклада.

6.23. При ремонте судна с выводом его из эксплуатации членам экипажа, оставленным для выполнения ремонтных работ и обслуживания судна, выплачивается заработная плата по фактически выполняемой работе, но не менее 100 процентов оклада, установленного по должности на судне.

6.24. При постановке судна на холодный отстой (консервацию) и горячий отстой, членам экипажа, оставленным для его обслуживания, выплачивается заработная плата в размере не менее 100 процентов оклада по должности на судне.

6.25. Районное регулирование заработной платы работников отрасли производится независимо от принадлежности работника к производственной или непроизводственной сферам деятельности, причем величина районного коэффициента применяется одинаковой для обеих сфер.

6.26. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в указанных районах в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и нормативными актами субъектов Российской Федерации.

6.27. Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент и северные надбавки начисляются на фактический заработок работника без ограничения его предельного размера (на все виды надбавок и доплат, вознаграждений, премий) и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.28. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) членов экипажей судов устанавливается в соответствии с требованиями ТК РФ (статьи 60.2 и 151 ТК РФ).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается коллективным договором и соглашением сторон трудового договора, но не менее 20 процентов должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности), а для работников плавсостава – не менее 40 процентов

должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности).

6.29. Члену экипажа, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, в рабочее время по исполнению обязанностей по своей должности, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере от 20 % до 55% должностного оклада обрабатываемой должности, в зависимости от объемов выполняемой работы за отсутствующего работника, на основании рапорта капитана судна и с письменного согласия работника.

6.30. Время сверхурочной работы оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного оплачиваемого в одинарном размере времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов или производится повышенная оплата за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.31. Членам экипажей судов, а также рабочим и служащим Организаций, в которых установлен суммированный учет рабочего времени, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются суммированные дни отдыха, оплачиваемые из расчета одинарного должностного оклада с учетом выплат (надбавок, доплат и т.п.), установленных законодательством и коллективным договором и получаемых на день предоставления дней отдыха.

6.32. Оплата суммированных дней отдыха, предоставляемых в натуре, производится из расчета 100 % должностного оклада установленного в штатном расписании по должности, занимаемой членом экипажа на день предоставления отгулов, с начислением доплат и надбавок, установленных законодательством.

Оплата суммированных дней отдыха без предоставления их в натуре производится в порядке денежной компенсации из расчета не менее 200 % должностного оклада с учетом доплат и надбавок, установленных законодательством.

Оплата неиспользованных дней отдыха, предоставленных за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, производится по норме:

– в случае вызова работника по инициативе работодателя из предоставленных суммированных дней отдыха или в случаях, когда предоставить работнику суммированные дни отдыха не представляется возможным (призыв в армию, длительная нетрудоспособность, студентам, курсантам, проходившим практику на судне в штатной должности);

– в случае, если работники в период использования суммированных дней отдыха привлекались к работе в Организации по их просьбе (заявлению, поданному в письменном виде).

В случае увеличения оклада по соответствующей должности или величины выплат (надбавок, доплат и т.п.) во время пребывания работника в суммированных днях отдыха производится перерасчет оплаченных дней отдыха со дня установления нового оклада или выплат (надбавок, доплат).

6.33. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

– одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.34. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями, в которые они не привлекались к работе, не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором (соглашением), трудовым договором.

6.35. Каждый час работы в ночное время (время с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное ночное время.

Коллективным договором либо локальным нормативным актом может устанавливаться более высокий размер доплаты за работу в ночное время.

6.36. При многосменном режиме доплата за работу в ночную смену производится в размере 40 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Иные режимы работы (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т.п.) к многосменному режиму не относятся.

6.37. Работникам пищеблоков, обслуживающим членов экипажей судов, производится доплата за разрывность рабочего дня на части в размере, определяемом коллективным договором (соглашением).

6.38. Оплата дополнительных работ, не входящих в обязанности членов экипажей судов и выполняемых сверх нормальной продолжительности рабочего времени, производится по нормам и расценкам, определяемым условиями коллективного договора (соглашения).

6.39. При производстве погрузочно-разгрузочных работ верхний предел

физической нагрузки на одного работника в 8-ми часовую смену, непосредственно вручную перекладывающего груз на расстояние не далее одного метра, не должен превышать 24 тонны.

6.40. Аварийные работы, не связанные с производственными обязанностями, выполняются работниками (за исключением работников плавающего состава судов морского флота) только с их согласия и при условии принятия необходимых мер по обеспечению их безопасности со стороны работодателя.

6.41. При прохождении членами экипажей судов стажировки, практики, проводимых в целях формирования и закрепления профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков, необходимых для выполнения новых профессиональных обязанностей, или дублировании перед занятием штатной должности оплата труда дублеров и стажеров производится из расчета окладов, определяемых в размере не менее 85 % должностных окладов по штатным должностям.

При прохождении стажировки или дублирования доплата труда стажирующим или дублирующим производится из расчета не менее 15 % действующего оклада.

Коллективным договором могут быть предусмотрены иные условия оплаты труда дублеров и стажеров.

Работникам в период их стажировки или практики выплачивается заработная плата и предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные соответствующим договором с работодателем и коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение стажировки в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом.

6.42. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором, но не менее двух третей тарифной ставки.

Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (статья 72.2 ТК РФ), допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой не менее среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

6.43. В случае приостановки или запрещения работ, связанных с нарушением правил и норм охраны труда не по вине работника, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, работнику гарантируется сохранение места работы и выплата средней заработной платы за все время вынужденного простоя. Работники, отказавшиеся выполнять работу по причине реальной угрозы жизни и здоровью, не привлекаются к дисциплинарной ответственности,

не лишаются премии и иных вознаграждений полностью или частично.

6.44. Возмещение расходов береговым работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, а также выплата надбавок взамен суточных плавсоставу, направляемому для выполнения ремонтных работ, работ по обеспечению безопасного зимнего отстоя флота вне места приписки судов, в случаях, когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянной работы, производится в размере не менее суточных командировочных расходов.

Порядок и условия выплаты полевого довольствия определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом.

6.45. В случае заболевания работника в период использования суммированных дней отдыха листок нетрудоспособности подлежит оплате за все календарные дни нетрудоспособности с последующим предоставлением неиспользованных суммированных дней отдыха по письменному заявлению работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.46. В случае заболевания работника в период использования ежегодного оплачиваемого отпуска (отпусков), листок нетрудоспособности подлежит оплате в установленном порядке за все календарные дни нетрудоспособности. При этом ежегодный оплачиваемый отпуск (отпуска) должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности, либо с учетом мнения с работником перенесен на другой срок.

6.47. Премирование работников, а также периодичность выплаты премий устанавливаются положением, утверждаемым руководителем Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.48. Работникам, награжденным государственными, ведомственными наградами или подтвердившим звание «Лучший по профессии», «Специалист высшего класса», выплачивается единовременное денежное вознаграждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа и финансовых возможностей Организации и надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам), размер которых определяется коллективным договором (соглашением).

6.49. Работникам плавающего состава судов, которым присвоено звание «Специалист высшего класса», ежемесячно на условиях коллективного договора производится выплата в размере не менее 15% должностного оклада, включаемая в персональный повышающий коэффициент к окладу.

6.50. Работникам Организаций может выплачиваться вознаграждение за выслугу лет. Условия и порядок выплаты вознаграждения определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

6.51. Предусмотренные настоящим Соглашением размеры оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным Росморречфлотом.

6.52. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени,

обслуживания и численности) производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. В Организации разрабатываются и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждаются правила внутреннего трудового распорядка.

7.2. С каждым работником, принимаемым на работу, заключается трудовой договор в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Условия трудового договора, порядок его заключения и расторжения регулируются действующим трудовым законодательством.

7.3. Изменения условий, определенных сторонами трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

7.4. К выполнению обязанностей спасателей бассейновых аварийно-спасательных управлений и формирований допускаются лица, прошедшие обучение по программе подготовься спасателей и аттестованные на проведение аварийно-спасательных работ в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 22.12.2011 № 1091 «О некоторых вопросах аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя». Информация о приобретении работником квалификации спасателя заносится в трудовую книжку в соответствии с Порядком ведения и хранения трудовых книжек, утвержденным приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н.

7.5. К выполнению погрузочно-разгрузочных работ и управлению кранами, лебедками, автоконтейнеровозами, автопогрузчиками и иными средствами перемещения грузов допускаются лица, прошедшие в необходимом объеме обучение и (или) имеющие соответствующие квалификационные свидетельства согласно отраслевому документу РД 31.1.02-04 «Правила технической эксплуатации подъемно-транспортного оборудования морских торговых портов», утвержденному постановлением Минтранса России от 09.01.2004 № 2, Правилам допуска к управлению самоходными машинами и выдачи удостоверений тракториста-машиниста (тракториста), утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12.07.1999 № 796 (письмо Минобразования России от 17.08.1994 № 92-М «О заполнении документов государственного образца об уровне образования и квалификации для выпускников учреждений начального профессионального образования»).

7.6. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации организуют работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, могут оказывать содействие в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке работающих, включая обучение новым профессиям, специальностям за счет средств Организации и других источников.

7.7. Решения о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, также о приостановке производства, ликвидации Организации, сокращении численности или штата работников Организации и возможном расторжении трудовых договоров должны сопровождаться мерами, направленными на то, чтобы предотвратить или свести к минимуму негативные последствия такого сокращения для работников согласно требованиям Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

7.8. Работодатели совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации принимают необходимые меры для обеспечения занятости работников каждой профессиональной группы.

Работодатели совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации ведут, где это практически возможно, соответствующий учет работников по профессиональным группам, в целях обеспечения регулярной или минимальной занятости. Численность зарегистрированных работников может периодически пересматриваться для приведения ее в соответствие с требованиями производства.

7.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или впервые обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать в соответствии с законодательством Российской Федерации необходимые условия для совмещения работы с обучением.

7.10. Работодатель на основе действующего законодательства Российской Федерации и в соответствии с условиями коллективного договора (соглашения) предусматривает рабочие места для трудоустройства молодежи (лица в возрасте до 35 лет), создает условия для стимулирования труда молодых работников, заключает ученические договоры на профессиональное обучение без отрыва от работы, предусматривает льготы дня молодых специалистов (предоставление общежития на льготных условиях, посещение культурно-спортивных объектов, решение вопросов профессионального роста молодых людей и иные виды поддержки).

7.11. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе работодателем должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная

и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

7.12. Подготовка необходимого количества специалистов, а также организация повышения квалификации и переподготовки кадров осуществляется, в основном, в профильных учебных заведениях отрасли на основании заключаемых с ними договоров.

7.13. Работодатель не позднее, чем за три месяца представляет в профсоюзную организацию и в органы службы занятости информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории трудящихся и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

Массовым увольнением стороны признают единовременное сокращение списочной численности работников Организации на 5 и более процентов, либо на 10 и более процентов в течение последовательных трех недель, либо на 25 и более процентов в течение последовательных четырех месяцев.

7.14. Не допускается увольнение по сокращению численности работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

7.15. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, предусмотренным статьей 179 ТК РФ.

7.16. Увольнение работников - членов профсоюза по сокращению численности или штата работников Организации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников, направленного в письменной форме в порядке и в сроки, установленные статьей 373 ТК РФ.

7.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата предоставляется освобождение от работы по согласованию с работодателем (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.18. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, в двухмесячный период со дня предупреждения об увольнении, оплата труда производится в соответствии с трудовым договором и утвержденным штатным расписанием Организации.

7.19. Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами может оказываться материальная помощь.

7.20. Лицам, уволенным из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого

работодателя.

7.21. Работнику, увольняемому из Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации, а также лицам, получившим статус безработного по сокращению штатов, в порядке, установленном коллективным договором, или по совместному решению работодателя и выборного профсоюзного органа может оказываться на основании его заявления материальная помощь или предоставляться возможность пользоваться в период трудоустройства лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями и другими объектами социального назначения Организации наравне с другими работниками.

7.22. Работникам Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в случае расторжения срочного трудового договора по установленным законодательством уважительным причинам и невозможности их трудоустройства в других местных организациях, Организация возмещает все расходы, предусмотренные заключенными трудовым договором, коллективным договором и законодательством, а также оказывает содействие в предоставлении контейнера для перевозки личных вещей к новому месту жительства.

7.23. Работодатели при смене собственника Организации принимают меры по сохранению сложившегося уровня занятости в Организации.

7.24. Представительный орган работников Организации - должника, получивший в установленном порядке полномочия представителя работников должника, представляет законные интересы работников должника при проведении процедур банкротства в порядке и случаях, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

7.25. Работодатель, сдающий в аренду имущество, может предусматривать в договоре аренды условия обязательного использования по специальности всех рабочих и специалистов, фактически занятых в процессе эксплуатации такового имущества.

7.26. В условиях кризисной экономической ситуации в Организации работодатель проводит консультации с представителями профсоюза в целях разработки и реализации согласованных мер и действий в интересах обеих сторон.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и отраслевыми актами обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также обеспечить безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимать меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

8.2. При определении численности службы охраны труда, создаваемой в Организации на основании статьи 217 ТК РФ, учитываются Рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденные приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.

8.3. Работодатель обеспечивает проведение в Организации специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет и знакомит работников с ее результатами (установленными классами (подклассами) условий труда). К проведению специальной оценки условий труда привлекаются организации, соответствующие требованиям, установленным статьей 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Пересмотр предоставленных компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочих местах.

В обоснованных случаях по требованию первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного профсоюзного органа замеры отдельных параметров производственной среды проводятся безотлагательно.

8.4. Работодатель совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом на основании статьи 224 ТК РФ обеспечивает организацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда согласно Примерному положению о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденному приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н, и обучение членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза, за счет средств Организации обучает членов совместного комитета (комиссии), а также уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда и других категорий профсоюзного актива на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.5. Работодатель обеспечивает работникам соответствующих профессий за счет средств Организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинских осмотров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в течение трудовой деятельности, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский осмотр и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

8.6. Работодатель:

– заключает с амбулаторно-поликлиническими учреждениями договоры на проведение предварительных, периодических и дополнительных медицинских осмотров, используя на эти цели средства социального и медицинского страхования, бюджетные и внебюджетные средства по решению руководителя Учреждения

в пределах бюджетных ассигнований, средств Субсидии на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, утвержденных Росморречфлотом;

– заключает договоры на добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, а также на оказание содействия им в получении медицинской помощи (профилактика, диагностика, лечение и реабилитация) в специализированных медицинских организациях Российской Федерации по программам добровольного медицинского страхования на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.7. Общественный контроль за соблюдением в Организации и в ее подразделениях требований законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда осуществляется технической инспекцией труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда.

8.8. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск на рабочие места представителей профсоюзных органов в целях проведения независимой экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

8.9. Работодатель информирует профсоюзный комитет о несчастных случаях и авариях на производстве, создает комиссию по расследованию и включает в нее представителя Профсоюза (члена профсоюзного комитета, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, технического инспектора труда Профсоюза, внештатного технического инспектора труда Профсоюза) по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

8.10. Требования уполномоченного (доверенного) лица Профсоюза по охране труда, а также технического (внештатного технического) инспектора труда Профсоюза о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников принимаются работодателем или его представителем к незамедлительному рассмотрению.

Работодатель сообщает профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

8.11. Уполномоченное (доверенное) лицо Профсоюза по охране труда, технический или внештатный технический инспектор труда соответствующего Профсоюза включается в качестве независимого эксперта в состав комиссии по испытанию и приемке в эксплуатацию вновь построенного или реконструированного производственного объекта.

8.12. Работникам выдается бесплатно по установленным правилам (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами») и нормам (приказ Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением») сертифицированная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ). Работодатель обеспечивает их хранение, своевременную стирку, сушку, чистку, ремонт, а также дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию.

Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания сроки носки по причинам, не зависящим от работника.

Работодатель вправе выдавать работникам два комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

Если работодатель не имеет возможности выдать работнику два комплекта СИЗ с удвоенным сроком носки, то на время сдачи СИЗ и нахождения их в ремонте, стирке, химчистке и ином виде обработки он должен выдать работнику новые, либо использованные ранее, но годные соответствующие виды СИЗ согласно требованиям Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н.

8.13. Использованная ранее спецодежда может выдаваться работникам, принятым в Организацию по срочному трудовому договору, а также работникам, сдавшим свою спецодежду в ремонт или на обработку, на все время ремонта и обработки.

8.14. Работники, осуществляющие инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, обеспечиваются работодателем бесплатной спецодеждой по нормам, предусмотренным приказом Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

8.15. Работодатель бесплатно обеспечивает работникам санитарно-бытовые условия на уровне не ниже установленных норм (индивидуальные шкафчики для спецодежды, душевые кабины, умывальники, санитарные узлы, помещения для личной гигиены женщин, устройства для мытья и сушки рук и волос).

8.16. Работникам выдаются бесплатно мыло, иные смывающие и обезвреживающие средства по нормам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.17. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленным приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым

на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

8.18. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с нормами и условиями, установленными приказом Минтруда России от 16.05.2022 № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».

8.19. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного питания членов экипажей судов всех видов флота независимо от типа судна и района плавания, включая загранплавание, по нормам рациона питания, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 07.12.2001 № 861 «О рационах питания экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов», в соответствии с приказом Минтранса России от 30.09.2002 № 122 «О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов».

Работодатель (судовладелец) в соответствии с установленной нормой и наименованием продуктов устанавливает суточную стоимость рациона питания на одного члена экипажа, исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судовладельца.

При работе судна в регионах вне места нахождения работодателя (судовладельца) определяется средняя стоимость рациона питания на одного члена экипажа в сутки в зависимости от времени нахождения судна в этих регионах по плану эксплуатационной работы.

Работодатель (судовладелец) вправе пересмотреть стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки в зависимости от роста рыночных цен в регионе на продукты, указанные в рационе питания.

Работодатель (судовладелец) может организовать питание членов экипажей судов через организации общественного питания в соответствии с заключенными с ними договорами.

Коллективными договорами может устанавливаться повышенная стоимость нормы рациона питания на одного члена экипажа в сутки в зависимости от климатических условий и напряженности труда в отдельные периоды интенсивной производственной деятельности.

Не допускается замена коллективного питания денежной компенсацией.

8.20. Смешанная ответственность за несчастный случай на производстве может применяться только при наличии грубой неосторожности потерпевшего, устанавливаемой комиссией по расследованию несчастного случая.

При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение выборного профсоюзного органа (форма 4-ПК, утверждена постановлением Президиума ЦК профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации от 23.05.2000 № 10), технического инспектора труда профсоюза, иного уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда.

Степень вины потерпевшего в результате несчастного случая на производстве при установленной смешанной ответственности не может превышать 25 процентов.

8.21. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы, а также нетрудоспособности вследствие болезни, выплачивается в соответствии с действующим законодательством.

8.22. До установления бюро медико-социальной экспертизы стойкой утраты профессиональной трудоспособности работника Фонд социального страхования Российской Федерации осуществляет расходы на лечение работника, получившего травму или профзаболевание на производстве, а также по проезду (туда и обратно) к месту лечения и получения необходимых консультаций и заключений врачей и органов медико-социальной экспертизы.

8.23. Работодатель обеспечивает образование в Организации комиссии по социальному страхованию в соответствии с действующим типовым положением.

8.24. Работодатель осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.25. Работникам в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» гарантируется обеспечение по страхованию:

1) в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) в виде страховых выплат:

– единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

– ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

– медицинскую помощь (первичную медико-санитарную помощь, специализированную, в том числе высокотехнологичную, медицинскую помощь) застрахованному, осуществляемую на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

– приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения и медицинских изделий;

– посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

– проезд застрахованного и проезд сопровождающего его лица в случае, если сопровождение обусловлено медицинскими показаниями, для получения медицинской помощи непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, включая медицинскую реабилитацию, для санаторно-курортного лечения в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях), получения транспортного средства, для заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации, а также по направлению страховщика для проведения освидетельствования (переосвидетельствования) федеральным учреждением медико-социальной экспертизы и проведения экспертизы связи заболевания с профессией учреждением, осуществляющим такую экспертизу;

– санаторно-курортное лечение в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях), включая оплату медицинской помощи, осуществляемой в профилактических, лечебных и реабилитационных целях на основе использования природных лечебных ресурсов, в том числе в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах, а также проживание и питание застрахованного, проживание и питание сопровождающего его лица в случае, если сопровождение обусловлено медицинскими показаниями, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодно оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно;

– изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

– обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

– обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

– профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Расходы по обеспечению указанных гарантий в соответствии с законодательством несет Фонд социального страхования Российской Федерации.

8.26. Размер (сверх предусмотренного федеральными законами) выплачиваемой работодателем единовременной выплаты работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника может устанавливаться коллективным договором за счет средств от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных Планов финансово-хозяйственной деятельности Организаций.

8.27. Коллективными договорами может устанавливаться повышенный

по сравнению с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» размер компенсации вреда, причиненного пострадавшему на производстве, а также в случае потери кормильца.

В случае потери кормильца выплата возмещения вреда иждивенцам, обучающимся на дневном отделении высших или средних специальных учебных заведений, производится до окончания учебы, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.

8.28. В случае увечья работника (установления ему инвалидности) или его гибели (смерти) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оформленного в установленном порядке, работнику или соответственно его семье сверх выплат, перечисленных в пункте 8.25 Соглашения, может выплачиваться денежная компенсация морального вреда в размере, согласованном в письменном виде работодателем с работником или его семьей либо определенном судом.

8.29. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение судовых медицинских аптечек необходимыми лекарствами и другими средствами медицинского назначения, а также наличие и надлежащее оборудование судового лазарета в соответствии с международными и национальными требованиями. При неотложных показаниях, по рекомендации врачей, работодатель обязуется дополнительно к содержанию судовой аптечки приобретать лекарственные препараты, необходимые для лечения в рейсе заболевших или травмированных моряков.

8.30. Работодатель в экстренных случаях обеспечивает возможность получения судами в море медицинских консультаций по судовым средствам связи. В случае, если работник нуждается в неотложной медицинской помощи, которая не может быть оказана во время нахождения судна в море, работодатель обязан обеспечить заход судна в ближайший порт или принять меры по доставке такого моряка в ближайший порт.

8.31. Работник имеет право обратиться за неотложной медицинской помощью и срочной консультацией врача в любом порту стоянки судна.

8.32. При лечении работника вне судна, а также в случае смерти моряка работодатель обеспечивает сохранность личного имущества, оставленного работником на борту судна.

8.33. Несчастный случай с членом экипажа судна, находящегося в плавании, а также случай исчезновения члена экипажа с борта судна, дающий основание предполагать его гибель, расследуется комиссией, назначаемой приказом капитана и сформированной из представителей комсостава, уполномоченного профсоюзом лица, а при отсутствии его - представителя судовой команды. Акт о расследовании происшествия оформляется и направляется в соответствующие органы государственного надзора в установленном порядке.

8.34. За счет работодателя осуществляется транспортировка к месту захоронения и похороны погибшего или умершего на производстве работника, либо семье возмещаются непосредственно связанные с транспортировкой и погребением

расходы. Порядок предоставления указанных услуг определяется коллективным договором.

8.35. При нахождении судна в море и/или в порту Работодатель предоставляет работникам платный доступ к судовым средствам телекоммуникационной связи для телефонных переговоров с берегом, если использование средств связи при этом не влияет на безопасность эксплуатации судна и/или не противоречит местным правилам порта захода.

8.36. В случае смерти члена экипажа на судне или во время следования на (с) судно (а) Работодатель берет на себя организационное и финансовое обеспечение по возвращению тела умершего в базовый порт или иной населенный пункт, как это определено для целей репатриации, принимает меры по финансированию расходов на ритуальные услуги на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом.

8.37. Работодатель обеспечивает:

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которое может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Более высокий уровень финансирования мероприятий по охране труда может устанавливаться коллективным договором.

8.38. В Организациях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации.

8.39. Страхователь вправе использовать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации часть страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с Правилами финансирования таких предупредительных мер, утверждаемыми на очередной год в установленном порядке.

8.40. Работодатель предусматривает в установленном порядке в смете расходов Организации на предстоящий год целевое финансирование предупредительных мер по профилактике травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.41. Страхователь (работодатель) принимает меры по предупреждению травматизма в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными

факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

К расходам на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний относятся, в первую очередь, расходы на проведение в Организации специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет, обучение по охране труда установленных категорий работников, включая уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и членов комитетов (комиссий) по охране труда, санаторно-курортное лечение лиц, занятых во вредных условиях труда, обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, обязательные медицинские осмотры (обследования).

8.42. Работодатель ежегодно своевременно составляет и подает в установленном порядке бюджетную заявку с указанием необходимых расходов на финансирование мероприятий, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.43. Общественный контроль за целевым использованием страхователем страховых взносов, направленных на реализацию перечня предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.44. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы, исчисляется и выплачивается в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности.

8.45. Работодатель обеспечивает фельдшерские пункты и здравпункты, находящиеся в структуре Организации и его филиалах, необходимым оборудованием и материалами.

8.46. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение судовых медицинских аптечек необходимыми лекарствами и изделиями медицинского назначения.

8.47. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение аптечек в Организациях необходимыми лекарствами и другими средствами медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями.

8.48. Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

9.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают информирование работников о льготах и гарантиях, в том числе

в области пенсионного обеспечения, включая информацию о списке производств, работ, профессий, должностей и условий, дающих право на получение льготных пенсий.

9.2. В соответствии с коллективным договором одиноким родителям, а также работникам, в семьях которых имеются двое и более детей или дети-инвалиды, за счет средств работодателя производится компенсация затрат на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, а также на содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

9.3. Работникам Организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника:

– предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;

– предоставить отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

9.4. За работниками Организации сохраняется средний заработок за все время, необходимое для прохождения тренажерной подготовки, обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки, в соответствии с международными и национальными требованиями, носящими обязательный характер для продолжения профессиональной деятельности работника.

Работникам предоставляется оплачиваемое время для прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), инструктажей, проверки знаний, аттестаций, переаттестаций, сдачи техминимумов и в других случаях отвлечения от основной работы в интересах организации. Конкретное количество предоставленных на эти цели оплачиваемого времени (дней) различным категориям работников определяется коллективным договором.

9.5. В коллективном договоре, трудовом договоре, локальном нормативном акте с учетом финансово-экономического положения организации могут устанавливаться порядок выдачи и размеры компенсации:

– удорожания стоимости питания в рабочих столовых Организации;

– стоимости проезда к месту работы и с работы;

– расходов по найму жилых помещений или квартплаты молодым специалистам и работникам отдельных категорий;

– оплаты стоимости форменной одежды отдельным категориям работников.

9.6. Работникам Организаций при уходе в отпуск выплачивается материальная помощь (пособие) на оздоровление в порядке и размерах, определяемых коллективным договором.

9.7. Члены экипажа имеют право на льготное исчисление специального стажа работы в плавсоставе для досрочного назначения трудовой пенсии по старости. Работа члена экипажа в течение полного навигационного периода (пункт 1.12 Соглашения) учитывается на основании пункта 13 постановления Правительства

Российской Федерации от 11.07.2002 № 516 «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» за полный год работы.

9.8. Работодатель обязан передавать работнику по его запросу копию сведений, представляемых в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, о перечисляемых страховых пенсионных взносах для включения их в индивидуальный лицевой счет застрахованного лица.

9.9. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, на основании и в соответствии с коллективным договором и законодательством Организацией оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, за исключением такси, а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг.

Наряду с оплатой проезда самого работника и провоза (без учета бесплатной нормы перевозчика) его багажа, оплачивается также стоимость проезда и провоза багажа (без учета бесплатной нормы перевозчика) к месту использования отпуска и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), независимо от времени использования отпуска.

Конкретные размеры, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами (статья 325 ТК РФ).

9.10. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при заключении, прекращении или расторжении трудового договора с Организацией может производиться компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

9.11. В случае гибели имущества члена экипажа или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном работодатель обязан возместить члену экипажа причиненный ущерб, но не более стоимости имущества, указанной моряком в декларации, поданной им капитану. Не подлежит возмещению ущерб, причиненный имуществу члена экипажа, виновного в происшествии с судном.

9.12. Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах годовых Планов финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных Росморречфлотом, осуществляет транспортировку к месту захоронения и похороны погибшего или умершего работника Учреждения, либо возмещает его семье на основании представленных документов расходы, связанные с транспортировкой

и погребением.

9.13. Семья погибшего или умершего на производстве работника сохраняет право на улучшение жилищных условий. К таким семьям не применяются действия, ущемляющие ее материальное и социальное положение по сравнению с другими семьями работников Организации в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации.

9.14. Работникам Организаций (структурных подразделений Организаций) может быть оказана материальная помощь в порядке и на условиях, определенных настоящим Соглашением и/или коллективным договором.

9.15. Работникам при выходе на пенсию выплачивается единовременное вознаграждение в размерах и на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

9.16. Неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из данной организации, может оказываться материальная и иная помощь. Ее размер и периодичность определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

9.17. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией принимает меры, обеспечивающие отдых и оздоровление детей работников за счет средств бюджетов соответствующих субъектов Российской Федерации и средств Организации. При этом родительский взнос за детскую путевку не должен превышать 10 процентов от ее стоимости.

9.18. В Организациях могут создаваться фонды социального развития.

9.19. Работодатель с учетом мнения выборного органа Профсоюза за счет субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, в пределах годовых Планов финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных Росморречфлотом, на условиях коллективного договора, может:

9.19.1. Оказывать материальную помощь работникам Учреждений, имеющим многодетные семьи, и работникам, имеющим совокупный семейный доход ниже прожиточного минимума;

9.19.2. Организовывать обеспечение работников горячим питанием;

9.19.3. Оказывать материальную помощь работникам и пенсионерам – ветеранам отрасли в связи с юбилейными, знаменательными датами, государственными и профессиональными праздниками;

9.19.4. Приобретать санаторно-курортные путевки для работников и членов их семей и оздоровительные путевки для детей, производить работникам частичную оплату проезда к месту лечения и обратно;

9.19.5. Предусматривать средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях на условиях коллективного договора;

9.19.6. Семьям, имеющим 2 и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям предоставлять льготные путевки в детские оздоровительные лагеря в порядке, определяемом коллективным договором;

9.19.7. Частично возмещать расходы по найму жилых помещений молодым специалистам, работникам отдельных категорий, в размерах, определяемых

коллективным договором;

9.19.8. Осуществлять выплаты ежегодных пособий на оздоровление в период отпуска работникам Учреждений в размерах, определяемых коллективным договором;

9.19.9. Принимать меры для улучшения жилищных условий работников;

9.19.10. Выплачивать работникам компенсации на питание и транспортные услуги;

9.19.11. Обеспечивать при отсутствии общественного транспорта доставку работников служебным транспортом (либо арендуемым транспортом) к месту работы и обратно;

9.19.12. Устанавливать порядок и размеры компенсаций (не менее 50 %) стоимости приобретения или изготовления форменной одежды работникам Организаций;

9.19.13. Обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные базы и лагеря; не допускать перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласования с выборным профсоюзным органом;

9.19.14. Компенсировать работникам Организаций, в семье которых доход на одного члена семьи не превышает минимального размера заработной платы, расходы на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размерах, определяемых коллективным договором;

9.19.15. Выплачивать матерям, находящимся в трудовых отношениях с Организацией, в период использования отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере не менее 500 руб. на каждого ребенка.

Выплачивать матерям или отцам, находящимся в трудовых отношениях с Организацией, в период использования отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) на каждого ребенка в соответствии с коллективным договором;

9.19.16. Оказывать шефскую помощь, осуществлять единовременные денежные выплаты ветеранам войны и труда в соответствии с коллективным договором;

9.19.17. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организаций закрепляются в коллективных договорах с учетом местных условий.

9.20. На условиях коллективного договора в пределах финансирования, утвержденного Росморречфлотом, по заявлению работника предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней в связи с:

– бракосочетанием;

– рождением ребенка;

– стихийными бедствиями в районе проживания;

– похоронами близкого родственника - без учета времени, необходимого на проезд к месту события и обратно.

9.21. Работодатель осуществляет финансирование и использование имеющихся на балансе объектов социально-культурной сферы в интересах трудового коллектива на условиях, определяемых коллективным договором.

9.22. В коллективном договоре или локальном нормативном акте с учетом финансово-экономического положения могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, а также дополнительные гарантии и льготы работникам, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также членам их семей.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель признает право Профсоюза, а также соответствующих профсоюзных органов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

– контролировать соблюдение трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

– требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации;

– обсуждать вопросы работы организации, рассматривать предложения по ее совершенствованию и введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

10.2. Работодатель содействует деятельности созданных в учреждениях и на предприятиях профсоюзных организаций и их органов, обязан допускать их представителей на рабочие места, где работают члены Профсоюза. Допуск на режимные рабочие места оформляется в установленном порядке.

10.3. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций одно оборудованное отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи, транспортные средства и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (статья 377 ТК РФ).

10.4. Работодатель предоставляет соответствующим профсоюзным органам имеющуюся информацию, касающуюся производственной, хозяйственной, коммерческой и иной деятельности Организации, необходимую для разработки коллективных договоров и контроля за их выполнением.

10.5. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, соглашением, - на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, участия в работе постоянно действующей Отраслевой комиссии.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором.

10.6. Работодатель, его должностные лица обязаны соблюдать установленные законодательством права Профсоюза, не допускать (пресекать) попытки контроля за деятельностью Профсоюза.

10.7. Работники выборных профсоюзных органов, как избранные (делегированные) в выборный орган, так и работающие по найму, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Организации в соответствии с коллективным договором и Соглашением, включая стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

10.8. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться на основании статьи 377 ТК РФ за счет средств работодателя, в размерах, установленных коллективным договором.

10.9. При наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза работодатель обязан ежемесячно и бесплатно со всех видов заработка перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы на условиях и в сроки, определяемые коллективным договором.

За задержку перечислений членских профсоюзных взносов работодатель в соответствии с законодательством (статьи 236, 377 ТК РФ, статьи 307, 1102 Гражданского кодекса Российской Федерации) уплачивает пеню в размерах и на условиях, установленных коллективным договором.

10.10. Работодатели Организаций, в которых заключены коллективные договоры и/или на которые распространяется действие Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживают и перечисляют на счет соответствующей профорганизации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором.

10.11. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет выборным органам первичной профсоюзной организации денежные средства для проведения среди работников и членов их семей культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы социальной направленности. Их размер и порядок перечисления устанавливается коллективным договором.

10.12. В рамках социального партнерства работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов Организации и профсоюзного актива в целях повышения квалификации работников, участвующих в коллективных переговорах по заключению и контролю выполнения коллективных договоров

и соглашений. Размер денежных средств устанавливается коллективным договором.

10.13. Член Профсоюза или работник, делегировавший Профсоюзу права на защиту своих интересов в коллективно-договорных отношениях, вправе обратиться в профсоюзы и их органы за защитой своих интересов. Такое обращение не должно повлечь ущемления трудовых и профессиональных прав работника со стороны работодателей.

10.14. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Порядок перечисления членских профсоюзных взносов устанавливается коллективным договором.

10.15. В Организациях, в которых заключены коллективные договоры и (или) на которые распространяется действие Соглашения, работодатели по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

10.16. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Организации работодатель обеспечивает условия функционирования первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, их правопреемство на заключение коллективного договора (соглашения).

11. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего Соглашения распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

12. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В целях обеспечения стабильной работы подведомственных Росморречфлоту учреждений и предприятий, осуществляющих свою деятельность в сфере морского транспорта, повышения их конкурентоспособности и защиты интересов и прав работников Стороны договорились о взаимодействии в сфере социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отрасли, совершенствованию социально-трудовых отношений посредством заключения соглашения о социальном партнерстве и создания постоянно действующей комиссии по координации практических действий по реализации обязательств по соглашению

о социальном партнерстве и по настоящему Соглашению.

Участники Соглашения разработают, утвердят, примут к руководству Положение о постоянно действующей Отраслевой комиссии.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения предусмотрена статьями 54 и 55 ТК РФ и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

13.2. На руководителя Организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей, виновных в невыполнении положений коллективных договоров и Соглашения, которые относятся к его компетенции, по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации может быть наложено дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим законодательством (статьи 54, 55, 195 ТК РФ).

14. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется совместно Сторонами социального партнерства, постоянно действующей Отраслевой комиссией, соответствующими органами по труду.

14.2. Комиссия подводит итоги выполнения Соглашения не реже одного раза в год, готовит и направляет информацию о ходе его выполнения в Организации отрасли, Федеральную службу по труду и занятости.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию, а также соответствующим органам по труду не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

14.3. Разъяснения положений данного Соглашения даются на письменные запросы совместно руководителями Сторон, подписавших Соглашение. Сторона, получившая запрос, готовит проект разъяснения и согласовывает его с другой стороной.