МИНПРОМТОРГ РОССИИ

Заместитель Министра промышленности и торговли Российской Федерации

_____ О.Н. Рязанцев

Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России»

_____ С.В. Чемезов

Председатель Российского профсоюза работников судостроения

_____ Е.Н. Аникин

Председатель Межрегионального профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники

_____ Е.Е. Васильев

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2022 – 2024 годы

г. Москва

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта на 2022-2024 гг. (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства между полномочными представителями работников и работодателей в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством Российской Федерации с учетом ратифицированных конвенций и рекомендаций МОТ в целях стабильной и эффективной деятельности организаций судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации (далее – Организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

-работники в лице их представителей – Общественной общероссийской организации «Российский профессиональный союз работников судостроения» и Межрегионального профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники, действующих на основании своих Уставов (далее – соответствующий Профсоюз);

-работодатели – организации судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации (далее – Организации) в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» (сокращенно – ОООР «СоюзМаш России»), действующего на основании Устава;

-федеральный орган исполнительной власти в лице Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России), действующий на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.06.2008 № 438 законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.3. Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями отрасли судостроения и судоремонта, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли.

В части регулирования указанных отношений общими принципами являются:

-уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций;

-добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств;

-реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями;

-целесообразность и эффективность расходов, производимых работодателями в рамках социально-трудовых отношений в части, превышающей требования законодательства Российской Федерации;

-содействие повышению эффективности деятельности Организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда.

Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях осуществляется с учетом особого положения отрасли судостроения, являющейся основой функционирования экономики Российской Федерации.

1.4. Цели Соглашения:

-обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;

-развитие эффективного и ответственного социального партнерства на локальном уровне, инициативы в трудовых коллективах;

-установление минимального отраслевого уровня гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;

-привлечение и закрепление в отрасли квалифицированных работников, установление договорных связей с образовательными учреждениями профильных направлений;

-повышение эффективности производства, конкурентоспособности Организаций, стимулирование работников Организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;

-создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

- содействие урегулированию трудовых споров в Организациях.

1.5. Соглашение действует в отношении:

а) работодателей, являющихся членами ОООР «СоюзМаш России».

Прекращение членства в ОООР «СоюзМаш России» не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

Работодатель, вступивший в ОООР «СоюзМаш России» в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением;

б) работодателей, не являющихся членами ОООР «СоюзМаш России», которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

в) работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в подпунктах «а», «б» настоящего пункта.

1.6. Условия Соглашения обязательны для всех сторон Соглашения. Обязательства Соглашения реализуются Организациями, а также территориальными и первичными профсоюзными организациями соответствующих Профсоюзов.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания всеми сторонами и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

1.8. Соглашение является основой для разработки коллективных договоров Организаций.

Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему других Организаций, которые сообщают Сторонам Соглашения о намерениях присоединиться к нему.

II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Организации.

2.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2.3. Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3.,3.4.) и (или) опасными условиями труда (класс 4) может быть увеличена в порядке, установленном коллективным

договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, 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.

2.4. В порядке, установленном коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

2.5. Дополнительные гарантии работникам, связанные с направлением в служебные командировки, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, непосредственно в Организациях.

2.6. Работникам (по их письменному заявлению) в предусмотренных коллективными договорами случаях, могут предоставляться дополнительные отпуска:

а) одному из родителей (либо опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 класс) в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, в случае, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности);

б) родителям, при вступлении в брак ребенка (если брак заключается впервые);

в) по другим уважительным причинам.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются коллективными договорами.

2.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается в организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором организации. Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

Ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2.8. По причинам сезонного характера для работников плавсостава при суммированном учете рабочего времени учетный период может устанавливаться сроком до 1 (одного) года включительно.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуются проводить политику, направленную на:

-обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;

-повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства;

-внедрение прогрессивных систем оплаты труда;

-рост производительности труда.

3.2. Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации по региональному соглашению, действие которого распространяется на Организацию.

В случаях, когда подразделения Организации находятся в разных субъектах Российской Федерации и региональные соглашения о минимальной заработной плате данных субъектов Российской Федерации распространяются на Организацию или в субъекте Российской Федерации отсутствует региональное соглашение о минимальной заработной плате, заработная плата работника устанавливается не ниже минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится данное подразделение.

В случаях, когда региональное соглашение о минимальной заработной плате субъекта Российской Федерации не распространяется на Организацию, заработная плата работника Организации или подразделения Организации,

расположенных на территории этого субъекта, устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации с учетом установленного для данного субъекта Российской Федерации районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

3.3. Величина условно-постоянной части в заработной плате (включая тариф) должна составлять не менее 50%. Состав выплат, включаемых в состав условно-постоянной части, регулируется коллективными договорами.

3.4. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, реализации статьи 134 ТК РФ в организациях отрасли один раз в год проводить индексацию тарифных ставок и должностных окладов.

Порядок индексации устанавливается коллективным договором.

Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить одновременно для всех категорий работников.

3.5. Компенсационные выплаты.

3.5.1. Организации устанавливают доплату работникам за работу в ночное время не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы. Конкретный размер доплаты регулируется коллективными договорами или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5.2. Коллективным договором, локальным нормативным актом Организации могут предусматриваться иные компенсационные выплаты в пользу работников.

3.6. Системы оплаты труда устанавливаются на основе экономического обоснования в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Организаций, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза.

Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в Организациях осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, профессиональными стандартами.

3.7. Нормирование труда.

3.7.1. Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологий, организации производства и труда.

3.7.2. Замена и пересмотр норм труда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

3.7.3. Рост заработной платы работников за счет индексации не является основанием для замены или пересмотра норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.7.4. При проведении мероприятий, повышающих производительность труда и эффективность производства, нормы труда подлежат обязательному пересмотру.

IV.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Взаимные обязательства работодателя и работников предприятий (организаций) по обеспечению безопасных и здоровых условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами подлежат безусловному выполнению. Дополнительные обязательства работодателя устанавливаются коллективным договором.

4.2. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, стороны социального партнерства в Организации обязуются обеспечивать проведение работ по улучшению условий и охраны труда в соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации. Для этого в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным коллегиальным органом Профсоюза утверждаются локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

Конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) разрабатываются Организациями с учетом финансово-экономического положения Организаций.

4.3. Коллективным договором может быть установлено дополнительное страхование жизни и здоровья работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. Работодатели обязуются:

4.4.1. Постоянно проводить мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников, в том числе трехступенчатым методом контроля.

4.4.2. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.3. Определять меры, в том числе по разработке и принятию локальных нормативных актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

4.4.4. Представлять профсоюзным органам (профсоюзным комитетам) по их запросам, сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях, сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (формы статистической отчетности № 7-травматизм и № 1-Т - условия труда).

4.4.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

В комиссии по специальной оценке условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Приказ по Организации о вновь избранных уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда направлять для ознакомления во все структурные подразделения Организации.

4.4.6. Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда в случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством о специальной оценке условий труда.

4.4.7. Обеспечивать ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах.

4.4.8. Обеспечить выполнение плана мероприятий по улучшению условий труда на конкретных рабочих местах.

План составляется по итогам специальной оценки условий труда и является основой для заключения ежегодного соглашения по улучшению условий труда.

4.4.9. Устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсации не ниже минимальных размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии с коллективным договором.

4.4.10. Информировать работников при приеме на работу об условиях охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

4.4.11. В случае если работодателем не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда либо специальная оценка условий труда и не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие гарантии и компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 в соответствии с указанным Списком.

4.4.12. Обеспечивать условия для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда, а также создание на паритетной основе из представителей организации и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комитета (комиссии) по охране труда.

4.4.13. Обеспечить в установленном порядке допуск на территорию организации представителей первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза, технической инспекции Профсоюза, уполномоченных по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организации в целях расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных в коллективном договоре и соглашениях.

4.4.14. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций свободное от работы время, продолжительность которого определяется коллективным договором, с сохранением среднего заработка.

Организовывать обеспечение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда нормативными и справочными материалами, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств предприятия (организации).

4.4.15. За уполномоченными по охране труда сохраняется средний заработок на период обучения по охране труда.

4.4.16. Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

4.4.17. Включать технического инспектора труда Профсоюза и уполномоченного по охране труда Профсоюза по обращению выборного органа Профсоюза в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию производственных объектов и оборудования (станки и механизмы, средства перемещения грузов, станков и механизмов).

4.4.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где имеются стойкие отклонения параметров производственной среды от действующих санитарно-гигиенических нормативов, коллективным договором или локальными нормативными актами могут предоставляться дополнительные компенсации (гарантии) сверх предусмотренных законодательством норм (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, доплаты, лечебно-профилактическое питание, молоко и т.п.).

4.4.19. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.4.20. Работодатель обеспечивает, а работники несут ответственность за сохранность и правильную эксплуатацию выдаваемого им рабочего инструмента, приспособлений, приборов, оборудования и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

4.4.21. При получении работником травмы в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении группы инвалидности единовременно выплачивать компенсацию морального вреда по соглашению с работником.

4.4.22. Выплачивать единовременное пособие семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью работника, погибшего на

производстве по вине работодателя. Конкретная сумма единовременного пособия устанавливается коллективным договором Организации.

4.4.23. Сообщать в Профсоюз о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом.

По окончании расследования в течение 10 суток направлять в Профсоюз копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве по форме Н-1 и заключения государственного инспектора труда (при наличии).

4.4.24. Обеспечивать контроль параметров микроклимата производственных помещений в соответствии с требованиями СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

В случаях отклонения от допустимых параметров температуры воздуха на рабочих местах принимать меры, предусмотренные действующим законодательством.

4.5. Работодатели и Профсоюз обязуются:

4.5.1. Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда при наличии мотивированных предложений выборного органа первичной профсоюзной организации, по обращению работника при наличии нарушений охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

4.5.2. Организовывать и проводить проверки состояния охраны труда в Организации.

4.5.3. Организовывать и обеспечивать эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда в составе представителей работодателя и первичной профсоюзной организации Профсоюза.

4.6. Профсоюз обязуется:

4.6.1. Осуществлять контроль выполнения мероприятий охраны труда через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставами Профсоюзов.

4.6.2. Оказывать первичным профсоюзным организациям Профсоюза и работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

4.6.3. Участвовать в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда. Организовывать и проводить в Организациях смотры по охране труда.

4.6.4. Проводить в установленном порядке независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников по обоснованию прав работников - членов Профсоюза на гарантии и компенсации, установленные

законодательством, в том числе прав по досрочному пенсионному обеспечению.

V. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. В целях подготовки и дополнительного профессионального образования работников Организации работодатель может организовывать индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве.

5.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

5.3. По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т.д.) и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

5.4. При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

5.5. В целях привлечения и закрепления кадров на предприятиях работодатель может заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для предприятия специальностям, а также ученический договор, как с работником данного предприятия, так и с лицом, ищущим работу, с последующей отработкой определенного в договоре срока по окончании обучения в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатели принимают меры по недопущению случаев массового увольнения работников. Вопросы массового увольнения работников вследствие сокращения объемов производства, реконструкции, конверсии военного производства или технического перевооружения решаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза.

Коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные условия и порядок согласования с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза решений работодателя о массовом увольнении работников.

6.2**.** Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации являются:

- увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500 работников в течение 90 календарных дней;
- увольнение работников в количестве одного и более процента от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата работников Организации либо ликвидацией Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

6.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может по соглашению между работником и работодателем предоставляться время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

6.4. В целях предотвращения массового увольнения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы Работодатель с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза разрабатывает мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- временному прекращению приема новых работников;
- созданию условий для подготовки и дополнительного образования работников;
- досрочному оформлению пенсий в соответствии с действующим законодательством и (или) другие мероприятия.

6.5. Работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором может оказываться Организацией материальная помощь, а также может сохраняться право пользования лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями в соответствии с условиями коллективного договора, с учетом финансово-экономического состояния организации.

6.6. Работодатель при участии выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза может включить в коллективный

договор положения о создании фонда социальной поддержки работников, статьи расходов которого определяются условиями коллективного договора.

6.7. Работникам, проработавшим в Организации непрерывно 10 и более лет, коллективным договором может быть установлена единовременная материальная помощь при увольнении.

VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. В целях сохранения и развития потенциала Организаций отрасли, повышения престижа судостроительной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) и специалистов в работе отрасли, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатели совместно с профсоюзными организациями:

7.1.1. Включают в коллективный договор раздел (пункты) по работе с молодежью.

7.1.2. Содействуют работе советов (комиссий) по работе с молодежью, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

7.1.3. Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, при наличии финансовой возможности выделяют денежные средства для поддержки деятельности советов (комиссий) по работе с молодежью.

7.1.4. Обеспечивают при необходимости ежегодное квотирование рабочих мест по востребованным в организации специальностям для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

7.1.5. Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала организуют работу советов наставников.

7.1.6. Работодатель может оказывать молодым работникам социально-экономическую поддержку при наличии финансовых возможностей в случаях и на условии, предусмотренных коллективным договором Организации.

VIII. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

8.1. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа в Организации регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон в коллективных договорах.

8.2. Права Профсоюза определяются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами, заключенными в Организациях.

8.2.1. Профсоюзные органы имеют право на получение информации по социально-трудовым вопросам и других необходимых сведений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и гарантируют сохранение конфиденциальности полученной информации.

8.2.2. Социальные гарантии и льготы, установленные в Организации, могут распространяться на выборных освобожденных работников первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.2.3. Профсоюз берет на себя защиту и представление интересов членов Профсоюза в части обеспечения их трудовых и социально-экономических прав, в т.ч. предоставление бесплатной юридической помощи и консультаций.

8.3. Профсоюз обязуется содействовать Организации в укреплении трудовой дисциплины, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и не допускать прекращения работы работниками при трудовых спорах (конфликтах) без соблюдения установленного законом порядка их разрешения.

8.4. По письменным заявлениям членов Профсоюза работодатель обязуется удерживать и перечислять членские профсоюзные взносы на счета профсоюзных организаций одновременно с выдачей (перечислением) заработной платы. При реорганизации соответствующих Профсоюзов в форме их слияния либо присоединения указанные письменные заявления сохраняют юридическую силу.

8.5. Профсоюз вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. В целях проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий Организация ежемесячно перечисляет на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,2 процента от фактического фонда оплаты труда, подлежащего отнесению на себестоимость и накладные расходы (без учета выплат из собственных средств) в соответствии со сметой, подготовленной

первичной профсоюзной организацией соответствующего Профсоюза и согласованной с Организацией. Иные условия перечислений могут устанавливаться коллективным договором.

Первичная профсоюзная организация соответствующего Профсоюза предоставляет Организации ежеквартальный отчет о целевом использовании выделенных для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий средств.

9.2. Порядок использования объектов соцкультбыта, находящихся на балансе Организации, работниками Организации и членами их семей, порядок обеспечения их жильем, дополнительным медицинским обслуживанием определяется Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза и фиксируется в коллективном договоре.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителем - Отраслевой комиссией, в состав которой входят представители каждой из сторон Соглашения.

10.2. Работодатели и первичные профсоюзные организации не реже двух раз в год (по итогам за первое полугодие - к 1 октября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным) представляют в Отраслевую комиссию информацию о ходе выполнения Соглашения (Приложение 1).

Отраслевая комиссия оформляет свои решения протоколами. Протоколы Отраслевой комиссии в месячный срок доводятся до сведения тех Организаций и профсоюзных органов, чьи интересы затронуты принятыми Отраслевой комиссией решениями. Отраслевая комиссия обязана ознакомить с данными протоколами также любую Организацию либо профсоюзный орган - участник Соглашения по их требованию.

Профсоюзные органы осуществляют сбор и обработку дополнительной информации о выполнении Соглашения в ходе проведения колдоговорных кампаний и отчетов о выполнении коллективных договоров. Указанная информация предоставляется сторонам Соглашения по их запросам.

10.3. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с

мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию:

-мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;

-перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

-протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленное обращение.

По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

10.4. В случае выявления нарушения сторонами условий Соглашения Отраслевая комиссия направляет соответствующей стороне представление об устранении этих нарушений.

Сторона, допустившая нарушение условий Соглашения, обязана в течение одного месяца с даты получения представления Отраслевой комиссии принять меры к устранению нарушений, предоставив в Отраслевую комиссию соответствующее документальное подтверждение.

В случае невозможности устранения выявленных нарушений или принятия соответствующих мер в установленный срок по инициативе стороны, нарушившей условия, проводятся взаимные консультации сторон.

По результатам консультаций сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

В случае отказа устранить эти нарушения или отсутствия согласованного решения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не участвовавших в разработке Соглашения и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза с уведомлением о

присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

11.2. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная Сторона вносит предложение другой Стороне о возобновлении переговоров. Изменение или дополнение Соглашения принимается по общему решению сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

11.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.4. По инициативе одной из Сторон, за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения, Стороны обязуются начать переговоры о заключении нового или продлении действующего Соглашения.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению по
организациям
судостроительной промышленности,
морской техники и судоремонта
Российской Федерации на 2022 – 2024 годы

ПРОТОКОЛ
разногласий сторон Отраслевого соглашения по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2022 – 2024 годы

В ходе коллективных переговоров по подготовке проекта Отраслевого соглашения по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2022 – 2024 годы (далее — Отраслевое соглашение) между Межрегиональным профсоюзом работников судостроения, судоремонта и морской техники (далее – Судпроф), Общественной общероссийской организацией «Российский профессиональный союз работников судостроения» (далее – РПРС), Министерством промышленности и торговли Российской Федерации и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» не было достигнуто согласие по следующим вопросам (пунктам Отраслевого соглашения):

1. Предложение работодателей:

п. 3.4. Отраслевого соглашения изложить в редакции:

«Обеспечение повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной работников платы производится в порядке, установленном локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза.»

Предложения представителей работников:

п. 3.4.Отраслевого соглашения оставить без изменений.

2. Предложение представителей работников:

Дополнить Раздел III «Оплата труда» пунктом 3.8.:

«Формирование, распределение и использование фонда оплаты труда, а также средств на социально-культурные мероприятия и жилищное

строительство на предприятиях работодателям рассматривать совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации».

Предложение работодателей:

Редакцию Раздела III «Оплата труда» оставить без изменений.

3. Предложение представителей работников:

Дополнить п. 4.4. Раздела IV «Охрана труда и здоровья» подпунктом:

«Работодатели обязуются:

Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), условия и порядок предоставления данных дней прописать в коллективных договорах или локальных нормативных актах организации».

Предложение работодателей:

Редакцию п. 4.4. Раздела IV «Охрана труда и здоровья» оставить без изменений.

4. Предложение представителей работников:

Пункт 4.4.16. Отраслевого соглашения изложить в следующей редакции:

«Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации».

Предложения работодателей:

Редакцию п. 4.4.16. оставить без изменений.

5. Предложение представителей работников.

Пункт 6.2. Отраслевого соглашения изложить в редакции:

«Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации являются:

- увольнение работников в количестве одного и более процентов от общей численности в течение 30 календарных дней;

-увольнение работников в количестве двух и более процентов от общей численности».

Предложение работодателей:

Редакцию п. 6.2. Отраслевого соглашения оставить без изменений.

6. Предложение представителей работников.

Редакцию Раздела VI «Содействие занятости» после п. 6.2. дополнить пунктом следующего содержания:

«В случае массовых увольнений работников по сокращению численности или штата работников работодатель информирует об этом выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Трехмесячный период работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации используют для проведения переговоров, обмену информацией и другой работы, которая направлена на уменьшение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости».

Предложение работодателей:

Редакцию Раздела VI «Содействие занятости» оставить без изменений.

7. Предложение представителей работников

Пункт 6.3. Отраслевого соглашения изложить в следующей редакции:

«Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата по соглашению между работником и работодателем предоставляется время с сохранением среднего заработка для поиска подходящей работы. Конкретная продолжительность этого времени (но не менее, чем 8 часов в неделю) и порядок его предоставления определяются коллективным договором»

Предложение работодателей:

Редакцию пункта 6.3. оставить без изменений.

8. Предложение представителей работников

Пункт 6.4. Отраслевого соглашения дополнить абзацем:

«- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (не менее 32 часов) на срок до шести месяцев».

Предложение работодателей:

Редакцию пункта 6.4. оставить без изменений.

9. Предложение представителей работников.

Дополнить Раздел VI. «Содействие занятости» пунктом 6.8. следующего содержания:

«Не допускать на предприятиях увольнения работающих по инициативе работодателя более 4 процентов численности работников в течение календарного года.

Если на предприятии возникла обоснования необходимость сократить более 4 процентов работников, решение об этом принимается работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации после согласования с представителем собственника и руководящим органом профсоюза (Центральный комитет, Совет) на основе представленного работодателем обращения.

Предложение работодателей:

Редакцию Раздела VI. «Содействие занятости» оставить без изменений.

10. Предложение представителей работников:

Дополнить Раздел VI. «Содействие занятости» пунктом 6.9. следующего содержания:

« - информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о создании новых рабочих мест или сокращении имеющихся рабочих мест;

-согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации решения об изменениях в организации производства и труда, в том числе реорганизации или перепрофилирования предприятия, сокращения численности или штата работников не позднее, чем за 3 месяца до намеченных действий с их экономическим обоснованием, а также намеченными мероприятиями по обеспечению занятости высвобождаемых работников.

Трехмесячный период работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации используют для проведения переговоров, обмену информацией и другой работы, которая направлена на уменьшение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости».

Предложения работодателей:

Редакцию Раздела VI. «Содействие занятости» оставить без изменений.

11. Предложение представителей работников:

Дополнить Раздел VIII «Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа» пунктом 8.6. :

«Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителя работников:

-председателя или иного представителя первичной профсоюзной организации в заседании совета директоров Общества;

- председателя или иного представителя первичной профсоюзной организации в управленческих совещаниях на уровне генерального директора;

-председателей профсоюзных органов структурных подразделений в управленческих совещаниях на уровне руководителей этих подразделений:

Оплата проезда представителя работников до места проведения заседания совета директоров производится за счет средств работодателя.

Представители Профсоюза (его профсоюзных организаций) в обязательном порядке включаются в состав комиссий, создаваемых в организациях, в том числе: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации или иным формам оценки квалификации работников, по проверке деятельности структурных подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и в другие комиссии.»

Предложение работодателей:

Редакцию Раздела VIII «Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа» оставить без изменений.

12. Предложение представителей работников:

Дополнить Раздел IX «Социальные гарантии» пунктом 9.3.:

«При финансовой возможности Обществ содержать на балансе Работодателя непрофильные активы, такие как объекты социального назначения: базы отдыха, туристические базы, детские лагеря и тому подобное, вне зависимости от их прибыльности»

Предложение работодателей:

Редакцию Раздела IX «Социальные гарантии» оставить без изменений.

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению по организациям
судостроительной промышленности, морской техники
и судоремонта Российской Федерации на 2022-2024 годы

Представляется в ОООР «СоюзМаш России», РПРС и «СУДПРОФ».

ИНФОРМАЦИЯ
о социально-экономических показателях работы предприятия (организации) за ___-е полугодие 202__г.

_____
(наименование предприятия (организации))

Численность работников на 1-е число месяца, следующего за отчетным (чел.)	Темп роста объемов производства (%)	Средне-месячная начисленная зарплата (руб.)	Темп роста зарплаты (%)	Доля оклада (тарифа) в структуре заработной платы (%)	Величина условно – постоянной части в заработной плате (включая тариф) в среднем по предприятию	Минималь-ная тарифная ставка (оклад) (руб.)	Минималь-ная зарплата (включая надбавки и доплаты) (руб.)	Численность работников с зарплатой ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения (чел.)	1.Задолженность по зарплате (руб.) 2.Наличие задолженности по перечислению профсоюзных членских взносов	Прожиточ-ный минимум для трудоспособного населения (руб.)	Средства, перечисляе-мые в соответствии с п. 9.1 Соглашения (в % от ФОТ)
1	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**

(сравнение проводить с соответствующим периодом предыдущего года)

«_____»_____202__г.

Генеральный директор _____/_____/
подпись *Ф.И.О.*

Председатель первичной профсоюзной организации _____/_____/
подпись *Ф.И.О.*