От Общественной организации –
Профсоюза работников
водного транспорта
Российской Федерации
Председатель

О.В. Яковенко _____

От Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Российская палата судоходства»
Президент

А.Ю. Клявин _____

От Общероссийского профессионального
союза работников нефтяной, газовой
отраслей промышленности и строительства
Председатель

А.В. Корчагин _____

От Российского профессионального
союза моряков
Председатель

Ю.Ю. Сухоруков _____

От Российского профессионального союза
работников атомной энергетики
и промышленности
Председатель

В.Л. Кузнецов _____

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО МОРСКОМУ ТРАНСПОРТУ НА 2024-2027 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2024-2027 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом ратифицированных Российской Федерацией Конвенций, в том числе Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (далее - КТМС), и соответствующих им Рекомендаций Международной Организации Труда (МОТ).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице единого представительного органа профсоюзов в составе Общественной организации - Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (ПРВТ), Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (Нефтегазстройпрофсоюз России), Российского профессионального союза моряков (РПСМ), Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (РПРАЭП) (далее - Профсоюзы);

- работодатели, осуществляющие деятельность в сфере торгового мореплавания (кроме деятельности по использованию судов для морского рыболовства), в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Российская палата судоходства».

1.3. Для целей Соглашения используются следующие основные понятия (термины):

- работник (моряк, член экипажа морских судов, капитан, плавсостав) – лицо, работающее в любом качестве или занятое на любой штатной должности в составе экипажа морского судна в соответствии с трудовым договором, заключенным с работодателем, и внесенное в судовую роль морских судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации;

- работодатель (судовладелец) - лицо, эксплуатирующее судно от своего имени, независимо от того, является ли оно собственником судна или использует его на ином законном основании, вступившее в качестве работодателя в трудовые отношения с работником;

- термины «должностной оклад», «оклад», «месячная тарифная ставка» - имеют одинаковое значение.

1.4. Целью Соглашения является объединение усилий Сторон для достижения социально-экономической стабильности в морском судоходстве, повышения уровня жизни моряков и конкурентоспособности в морском судоходстве, создания конкурентных социально-экономических условий для судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации, привлечения под российскую регистрацию судов, зарегистрированных в оффшорных юрисдикциях и плавающих под «удобным флагом», восстановления престижа Российской Федерации как великой морской державы.

1.5. Соглашение регулирует социально-трудовые отношения работников и работодателей, направлено на развитие социального партнерства, учета интересов работников, работодателей и государства в вопросах оплаты труда, занятости, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот для моряков.

1.6. Стороны подтверждают, что положения Соглашения соответствуют требованиям международных конвенций, ратифицированных Российской Федерацией, в том числе соответствуют требованиям КТМС, законодательству Российской Федерации.

1.7. Соглашение действует в отношении всех моряков, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, являющимися членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Российская палата судоходства», а также работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему любых других организаций, осуществляющих деятельность в сфере торгового мореплавания (кроме деятельности по использованию судов для морского рыболовства).

1.9. Работодатели, принявшие решение о присоединении к Соглашению, сообщают об этом Сторонам, подписавшим Соглашение.

1.10. Соглашение будет считаться распространенным на работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

В течение срока действия Соглашения в него по взаимной договоренности Сторон могут вноситься в порядке, предусмотренном ст. 49 ТК РФ, изменения и дополнения, не ухудшающие условия труда, социальное и экономическое положение работников морского транспорта.

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. При ликвидации Стороны Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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.

1.12. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, вправе обратиться в письменной форме к Сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

1.13. До истечения срока действия Соглашения Стороны могут по взаимному согласию продлить его действие на новый срок не более трех лет.

1.14. В случае отсутствия коллективного договора в организации, интересы которой представлены Сторонами Соглашения, данное Соглашение имеет прямое действие.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, предусматривающими взаимное уважение и признание Сторон в качестве законных и полномочных представителей, Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Совместные обязательства сторон

2.1.1. С учетом законодательства Российской Федерации способствовать достижению положительных результатов хозяйственной деятельности организаций, обеспечивать сбалансированность интересов работодателей и работников при обеспечении трудовых прав и социальных гарантий работников.

2.1.2. Соблюдать обязательные требования международных конвенций, ратифицированных Российской Федерацией, в том числе КТМС, законодательства Российской Федерации и положения настоящего Соглашения.

2.1.3. Принимать в пределах предоставленных полномочий совместные меры по оперативному разрешению конфликтных ситуаций, связанных с условиями труда, оплаты и иными положениями, являющимися предметом Соглашения, в том числе в иностранных морских портах, в отношении судов работодателей, подпадающих под юрисдикцию Российской Федерации.

2.1.4. Принимать участие в решении вопросов по сохранению установленных пенсионных льгот работникам, и в первую очередь работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.5. В период действия настоящего Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - бойкотов и забастовок.

2.1.6. Стороны обязуются при рассмотрении и разрешении возникающих споров максимально использовать все примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, проводить предварительные письменные и устные переговоры и консультации с работодателями и работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации, в процессе которых Стороны должны совместно попытаться, по возможности оперативно, найти взаимоприемлемое или компромиссное решение по возникшим спорным вопросам.

2.1.7. В пределах своих полномочий совместно принимать меры по урегулированию вопросов репатриации и смены членов экипажей судов, своевременному оказанию им медицинской помощи на судне и берегу.

2.1.8. В пределах своих полномочий осуществлять мониторинг и взаимодействовать по социально-трудовым и кадровым вопросам при реализации Плана развития Северного морского пути на период до 2035 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 01 августа 2022 года № 2115-р.

2.2. Обязательства работодателей

2.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюзов, установленные законодательством Российской Федерации, Соглашением.

2.2.2. Содействовать подготовке и осуществлению мер по возмещению (компенсации) фактических затрат работодателей на медицинское обслуживание моряков в море, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации в области обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.3. Освобождать работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Соглашения, работе постоянно действующей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на морском транспорте, от основной работы с сохранением места работы и среднего заработка на срок, определяемый соглашением Сторон, но не более трех месяцев в течение года (ст. 39 ТК РФ).

2.3. Обязательства Профсоюзов

2.3.1. Осуществлять защиту трудовых прав и социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема на работу и увольнения, установления и пересмотра систем оплаты труда, состояния охраны труда и здоровья работников, соблюдения трудового и пенсионного законодательства Российской Федерации посредством проведения консультаций и переговоров с работодателями, участия в работе комиссий по трудовым спорам и судебных разбирательствах.

2.3.2. Профсоюзы, являющиеся Сторонами Соглашения, обязуются активно и своевременно принимать совместные меры по быстрой, активной и эффективной защите законных интересов работников, на которых распространяется действие Соглашения.

2.3.3. Профсоюзы обязуются воздерживаться от объявления или осуществления забастовок, бойкотов, а также иных акций и протестов, приводящих к нарушению единого технологического цикла работ или единого технологического процесса по обслуживанию судов в морских портах или наносящих ущерб работодателю, при условии соблюдения работодателями всех существенных обязательств, предусмотренных Соглашением или коллективными договорами, заключенными в соответствии с Соглашением, КТМС и законодательством Российской Федерации. Профсоюзы проводят предварительные консультации с работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.4. Содействовать Стороне работодателей в работе с государственными органами в отношении особенностей применения Соглашения в организациях, присоединившихся к Соглашению, с учетом специфики их деятельности, требований законодательства и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

2.4. Обязательства работников

2.4.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности в соответствии с действующими уставами службы на судах, Системой управления безопасностью, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и должностными инструкциями, утвержденными работодателем, международными конвенциями и законодательством Российской Федерации, выполнять законные команды

судовладельца, капитана или любого лица, законно заменяющего его, своих непосредственных начальников во всем касательно судна, экипажа, пассажиров, судового снабжения или имущества, груза, на борту, на шлюпках, на объектах инфраструктуры водного транспорта или на берегу.

2.4.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4.4. Проявлять должную заботливость о сохранности материальных ценностей, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, нести полную материальную ответственность, если данное условие предусмотрено Договором о полной материальной ответственности. Поддерживать свое рабочее место и вверенные оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте. Поддерживать в чистоте судовые жилые помещения (согласно судовому расписанию), судовые помещения общего пользования.

2.4.5. Незамедлительно, любым доступным способом сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2.4.6. Иметь дипломы и квалификационные свидетельства, а также свидетельства, удостоверяющие их годность к такой работе по состоянию здоровья, иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Работник обязан незамедлительно в письменном виде проинформировать работодателя об утрате документа, подтверждающего право работать в занимаемой должности, и невозможности по этой причине выполнять свои должностные обязанности.

2.4.7. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями принятых на себя обязательств.

2.4.8. Ни один работник не имеет права отказаться от выполнения судовых работ, в том числе авральных и аварийных работ, выполняемых в пределах максимально допустимой продолжительности ежедневной работы членов экипажа судна, необходимых для обеспечения технологического процесса эксплуатации судна при осуществлении торгового мореплавания, невыполнение которых препятствует продолжению или выполнению рейса, за исключением работ, не входящих в прямые должностные обязанности членов экипажа морских судов в соответствии с 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.

2.4.9. Вследствие специфики работы на морском транспорте и на основании международных и национальных требований к подготовке плавсостава моряки обязаны проходить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке и в сроки, определенные работодателем.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Особенности режима труда и отдыха работников устанавливаются в соответствии с КТМС, требованиями законодательства и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

3.2. Для работников устанавливается рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов - для работающих в нормальных условиях труда, и 36 часов с сокращенной продолжительностью 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 (подклассы 3.3 и 3.4. соответственно) или опасным условиям труда. Норма рабочего времени для женщин, работающих на судах предприятий и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, определяется исходя из 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством Российской Федерации.

3.3. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени, установленная работникам, занятым на рабочих местах, которые 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 коллективными договорами, но не менее часовой тарифной ставки за каждый час увеличения продолжительности рабочего времени.

3.4. Для работников работодатель устанавливает суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность учетного периода (месяц, квартал, год или другие периоды) устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Продолжительность учетного периода определяется работодателем исходя из конкретных условий эксплуатации судна (продолжительности рейса, района плавания, частоты захода в порты, продолжительности навигационного периода, рода перевозимого груза, времени стоянки под грузовыми операциями в порту и на рейдовых стоянках и другие условия эксплуатации судна), установленного графика несения вахт (выполнения судовых работ) членов экипажа, но не может превышать одного года.

Учетный период для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать три месяца в соответствии с законодательством Российской Федерации. 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, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Максимальная продолжительность работы членов экипажа судна между двумя периодами отдыха на берегу (нахождение в отпуске, использование суммированных дней отдыха) не должна превышать 150 календарных дней.

В случаях затруднения со сменой членов экипажа судна в иностранных или российских арктических портах, задержки судна в рейсе, отсутствия транспортной доступности, продолжительность работы на судне членов экипажа (всех или отдельных

членов экипажа) с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы большинства членов экипажей судов морского и смешанного (река-море) плавания, а при его отсутствии - с иным представительным органом членов экипажей, может быть увеличена до 180 календарных дней.

3.5. Установленной продолжительностью рабочего времени для работников является время, в течение которого они обязаны исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, внутренним трудовым распорядком дня на борту судна и графиком несения вахт (выполнения судовых работ).

График несения вахт (выполнения судовых работ) утверждается работодателем или по его поручению капитаном судна в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

На каждом судне на видном месте вывешивается график несения вахт (выполнения судовых работ) для членов экипажа судна с указанием внутреннего трудового распорядка на борту судна, в котором по каждой должности указываются режимы работы в море и в порту, а также максимальная продолжительность рабочего времени или минимальная продолжительность времени отдыха, предусмотренная настоящим Положением. На судах, осуществляющих международные рейсы, график несения вахт (выполнения судовых работ) составляется на двух языках (русском и английском).

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы членов экипажа судна, включая время несения вахты (выполнения судовых работ), выполнения авральных и сверхурочных работ, работы за другого члена экипажа судна, а также работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, не может превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Для членов экипажа судна максимально допустимая продолжительность работы в течение семи последовательных календарных дней не может превышать 72 часов, или минимальная продолжительность отдыха должна составлять не менее 77 часов в течение семи последовательных календарных дней.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов по судовому времени. Продолжительность несения вахт (выполнения судовых работ) членов экипажей судов в ночное время не сокращается.

3.6. При работе по установленному в соответствии с пунктом 3.5 Соглашения графику время работы сверх нормы рабочего времени суммируется и предоставляется работнику в виде суммированных дней отдыха.

Число суммированных дней отдыха, полагающихся члену экипажа за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным временем за учетный период в часах по графику вахт (судовых работ) по основной должности (без учета времени выполнения работ за недостающих по штату работников, аварийных и авральных работ, работ, не входящих в круг его прямых должностных обязанностей, а также времени работ в нерабочие праздничные дни, компенсированные по соглашению сторон оплатой) и нормой рабочего времени за этот же период на продолжительность рабочего дня, предусмотренную пунктом 3.2 Соглашения.

3.7. Работа моряков сверх нормального числа рабочих часов за учетный период считается сверхурочной. При этом, подсчет часов переработки (сверхурочной работы) осуществляется работодателем после окончания учетного периода. Привлечение членов экипажа к сверхурочным работам (сверх установленной продолжительности рабочего времени) допускается с согласия моряка с учетом пунктов 2.4.8, 3.9, 3.11 Соглашения. По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочных работ в размере, предусмотренном ТК РФ, ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха.

3.8. Работы, выполнение которых требует вызова членов экипажа судна (всех или отдельных его членов) в помощь членам экипажа судна, несущим вахту (выполняющим судовые работы) (далее - аварийные и авральные работы), производятся по распоряжению капитана судна в течение установленной и сверх установленной графиком несения вахт (выполнения судовых работ) продолжительности рабочего времени, являются обязательными для всех членов экипажа судна.

3.9. Аварийные и авральные работы.

3.9.1. К аварийным работам на судне относятся:

1) работы по устранению аварийного состояния судна, повреждений и поломок корпуса, судовой силовой установки и судового оборудования во время плавания, препятствующих дальнейшему следованию судна до ближайшего порта, работы по спасанию людей, судна, судового имущества и груза, а также работы по оказанию помощи другим судам и людям, терпящим бедствие;

2) работы по снятию судна с мели;

3) работы по ликвидации пожаров на судне, а также на буксируемых и рядом стоящих судах;

4) работы, связанные с оставлением судна и эвакуацией пассажиров и экипажа;

5) работы по борьбе с оледенением;

6) работы по ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов.

3.9.2. К авральным работам на судах относятся:

1) работы в сложных условиях плавания, требующих усиления вахтенной службы;

2) работы, связанные с входом судна в порт и выходом из порта: открытие и закрытие грузовых люков, подготовка грузоподъемных устройств, постановка и уборка трапов и сходен, швартовка судна, подъем и отдача якорей, постановка и уборка парусов;

3) работы по обеспечению выполнения портовых формальностей, связанных со входом судна в порт и выходом из порта;

4) работы по перестановке судна в пределах рейда или порта, за исключением судов, работающих исключительно в пределах рейдов или в портовых водах;

5) работы по установке и снятию землечерпательного каравана;

6) работы по прокладке, перекладке трубопровода рефулерного земснаряда;

7) работы, вызванные штормовой погодой (дополнительное крепление судового имущества и груза, постановка и уборка парусов и тентов, дополнительная подача швартовых концов, перевод судна в безопасное место).

3.9.3. 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.

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.

3.10. Капитан, по мере возможности, обязан сводить к минимуму количество отработанного времени на авральных работах.

3.11. Члены экипажа судна могут привлекаться с их письменного согласия в свободное от несения вахт (выполнения судовых работ) время к выполнению работ, не входящих в круг их прямых должностных обязанностей.

К таким работам относятся:

1) грузовые работы (погрузка, разгрузка судна), осуществляемые силами членов экипажа судна;

2) подготовка грузовых помещений судна (очистка, мойка трюмов и танков);

3) крепление (раскрепление) груза;

4) счет груза (тальманство);

5) стирка постельного белья и спецодежды;

6) ремонтные работы заводского характера, выполняемые членами экипажа с разрешения и под контролем технических служб работодателя;

7) выпечка хлеба;

8) работы по покраске судна.

Работники пищеблока могут привлекаться с их письменного согласия в свободное от выполнения судовых работ время к указанным выше работам, если это не влечет нарушения требований, установленных законодательством Российской Федерации.

3.12. Учения, учебные тревоги по борьбе с пожаром и тревоги по оставлению судна, а также учения, предписываемые национальными и международными требованиями, включаются в рабочее время и проводятся на судне по распоряжению капитана судна таким образом, чтобы свести к минимуму сокращение времени отдыха моряков и не вызывать их чрезмерную усталость.

3.13. В случае невозможности выполнения членом экипажа своих должностных обязанностей на судах допускается выполнение данных обязанностей другим членом экипажа судна в свободное от несения вахт (выполнения судовых работ) время. При этом выполнение данных обязанностей возлагается на членов экипажей судна, обладающих соответствующей подготовкой и квалификацией.

Порядок вызова другого члена экипажа судна для несения вахт (выполнения судовых работ) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность использованного ежедневного (межвахтенного) отдыха вызываемого члена экипажа судна не может быть менее 12 часов, а предшествующая вызову вахта (судовые работы) не должна включать работу в ночное время

3.14. Капитан судна или по его поручению уполномоченное лицо обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым членом экипажа судна. Капитан судна или по его поручению уполномоченное лицо выдает соответствующие копии учетных записей, заверенные капитаном судна или уполномоченным лицом, и подписанные самим членом экипажа.

3.15. Ежедневный (межвахтенный) отдых предоставляется членам экипажа судна в период между временем несения вахт (выполнения судовых работ).

Время ежедневного отдыха должно включать не более двух периодов отдыха в течение любых последовательных 24 часов, продолжительность одного из которых составляет не менее шести часов непрерывного отдыха, а интервал между последовательными периодами отдыха не превышает 12 часов.

При длительных стоянках судна в морском порту сверх времени, необходимого для осуществления погрузочно-разгрузочных операций и (или) оказания судну услуг по его обслуживанию, работодатель или по его поручению капитан судна вправе устанавливать для командного состава судна суточное дежурство.

Суточное дежурство может устанавливаться только в тех случаях, когда это позволяют условия безопасной стоянки судна, отсутствует необходимость обязательного несения вахтенной службы по трехсменному графику (не требуются перешвартовки, прекращаются или сводятся до небольших объемов судовые, ремонтные работы и грузовые операции в вечернее и ночное время), и члены экипажа судна имеют возможность при отсутствии работы во время несения суточного дежурства отдыхать в своей каюте.

Суточное дежурство может устанавливаться также в случае нахождения судна в ремонте, в период стоянки судна в ожидании ремонта или утилизации.

Продолжительность отдыха, предоставленного после суточного дежурства, не может быть менее 48 часов.

В отдельных случаях, с учетом особенностей выполнения работы, продолжительность ежедневного отдыха может быть уменьшена до 12 часов с присоединением неиспользованной части отдыха к суммированным дням отдыха. Сокращение ежедневного отдыха до 12 часов после суточного дежурства допускается не более двух раз в неделю.

3.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работников исчисляется из расчета не менее 2,5 календарных дней за каждый месяц работы.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в первом абзаце настоящего пункта, составляет 7 календарных дней.

На основании коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, установленную законодательством Российской Федерации, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

3.18. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. Графиком предоставления отпусков и суммированных дней отдыха является график смены экипажей, устанавливаемый работодателем.

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.

При одновременном предоставлении работнику отпуска и суммированных дней отдыха очередность их предоставления определяется Работодателем.

При списании моряка для использования отпуска или суммированных дней отдыха время проезда с судна до места найма в число дней отпуска или суммированных дней отдыха не включается.

3.20. Отзыв моряков из отпуска и/или оплачиваемых суммированных дней отдыха допускается только с личного согласия моряка.

3.21. Если моряку своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо моряк был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению

моряка обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с моряком.

3.22. Работодатели могут создавать резерв плавающего состава. Порядок нахождения работников плавсостава в резерве, а также порядок оплаты за время нахождения в резерве, устанавливаются коллективным договором или локальными правовыми актами.

4. ОПЛАТА ТРУДА

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

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном ТК РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Стороны Соглашения, признавая рекомендательный характер принципа B2.2.4. КТМС, уделяют надлежащее важное внимание, чтобы уровень оплаты труда на российском судне или месячная заработная плата квалифицированного моряка с учетом текущего финансово-экономического положения организации была не ниже суммы, периодически устанавливаемой Паритетной морской комиссией или иным органом, уполномоченным Административным советом Международного бюро труда, при условии, что данная сумма будет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.2. Оплата труда работников устанавливается трудовым договором исходя из должностных окладов (соответствующих им тарифных ставок), закрепленных в штатных расписаниях, утверждаемых работодателем, а также на основании иных элементов системы оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами организации и/или коллективным договором.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.4. Заработная плата выплачивается непосредственно моряку либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Если моряк написал заявление о перечислении заработной платы или ее части другому физическому лицу (члену семьи, иждивенцу, иному доверенному лицу), то работодатель перечисляет заработную плату

или ее часть на указанный банковский счет на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.5. Работодатель обеспечивает получение моряками ежемесячного отчета о составных частях заработной платы и выплаченных суммах, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Оплата суммированных дней отдыха, предоставляемых работнику по окончании работы на судне, производится из расчета 100% должностного оклада, установленного в штатном расписании по должности, занимаемой работником на день предоставления суммированных дней отдыха, с начислением доплат и надбавок, установленных законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

В случае если условиями коллективного договора, локального нормативного акта и/или трудового договора, предусмотрено, что оплата за дни, подлежащие включению в суммированные дни отдыха, производится работодателем одновременно с оплатой труда работника в период работы на судне, предоставляемые работнику по окончании работы на судне суммированные дни отдыха дополнительной оплате не подлежат.

Условиями коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора может быть предусмотрена замена суммированных дней отдыха денежной компенсацией в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации.

Порядок оплаты и предоставления суммированных дней отдыха, размер денежной компенсации за неиспользованные суммированные дни отдыха устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

4.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

4.8. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.9. Сверхурочные работы, а также аварийные и авральные работы, выполняемые членами экипажа сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываемые особо (табелем), оплачиваются в размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не ниже норм, установленных ст. 152 ТК РФ.

4.10. При отзыве из отпуска или суммированных дней отдыха за неиспользованные выходные дни и направлении на судно (или для обучения на курсах профессиональной подготовки/переподготовки) по просьбе или с согласия моряка возмещение расходов, связанных с проездом, производится в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом.

4.11. При прохождении стажировки или дублировании перед занятием штатной должности оплата труда дублеров и стажеров осуществляется на условиях, установленных коллективным договором или локальными нормативными актами.

4.12. Оплата за исполнение обязанностей другого члена экипажа в случае невозможности исполнения им своих трудовых обязанностей (выполнение обязанностей недостающего по штату члена экипажа) производится по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в порядке,

определяемом коллективным договором или локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.13. Выполнение обязанностей за другого вахтенного члена экипажа (недостающего по штату вахтенного члена экипажа) моряком, не несущим вахты по своей основной должности, допускается только при наличии соответствующей подготовки и квалификации.

4.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.15. Работникам с учетом финансово-экономического положения организаций может выплачиваться вознаграждение за выслугу лет. Условия и порядок выплаты вознаграждения могут определяться коллективным договором или локальным нормативным актом.

4.16. Размеры оплаты дополнительных работ, не входящих в прямые должностные обязанности членов экипажа, связанные с коммерческой эксплуатацией судна и перечисленные в пункте 3.11. Соглашения, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.17. Работодатель производит удержания из заработной платы моряков только в случаях, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.18. Членам экипажей судов, совершающих международные рейсы, производится выплата иностранной валюты взамен суточных за каждые сутки заграничного плавания по нормам, установленным Распоряжением Правительства Российской Федерации от 01 июня 1994 г. № 819-р. Конкретный размер выплаты иностранной валюты взамен суточных членам экипажей судов устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом.

5. ЗАНЯТОСТЬ И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

5.1. С каждым работником, принимаемым на работу, заключается трудовой договор в форме, не противоречащей действующему трудовому законодательству. В соответствии с законодательством Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок,
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

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

Трудовой договор моряка составляется на двух языках - русском и английском (за исключением судов, осуществляющих только внутренние рейсы). В случае если трудовой договор моряка составлен только на русском языке, то на английском языке должна иметься копия стандартной формы договора.

В период нахождения работника в плену на борту судна или в другом месте в результате актов пиратства или вооруженного разбоя против судов заключенный с работником трудовой договор не может быть расторгнут независимо от истечения срока его действия.

В случае, когда срочный трудовой договор, заключенный на определенный срок или на один рейс заканчивается в период нахождения работника в плену, действие срочного трудового договора продлевается до даты окончания репатриации работника после его освобождения из плена к месту его найма, месту жительства или иному месту, определенному в трудовом договоре в качестве места репатриации.

Термины «пиратство» и «вооруженный разбой против судов» применяются в значении, в каком они используются в п. 7 Стандарта А2.1 - Трудовые договоры КТМС.

5.2. Работодателю при заключении трудового договора с моряком рекомендуется

придерживаться утвержденной в этих целях федеральным органом исполнительной власти в сфере труда примерной формы трудового договора, заключаемого между работодателем (судовладельцем) и работником (моряком).

Морякам, работающим на судах, осуществляющих заграничное плавание, кроме трудового договора выдается экземпляр документа (локального нормативного акта работодателя), устанавливающего процедуры рассмотрения жалоб на борту судна, копия нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих вопросы репатриации, а также мореходная книжка, содержащвая сведения о их работе непосредственно на борту судна.

5.3. Сокращение численности работников должно сопровождаться мерами, направленными на то, чтобы предотвратить или свести к минимуму негативные последствия такого сокращения для работников согласно требованиям законодательства Российской Федерации.

5.4. Работодатель не позднее чем за три месяца представляет выборному органу первичной профсоюзной организации 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 на 5 и более процентов, либо сокращение списочной численности работающих в организации на 10 и более процентов в течение последовательных трех недель, либо сокращение списочной численности работников на 25 и более процентов в течение последовательных четырех месяцев.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

5.5. Работодатель при смене собственника организации принимает меры по сохранению сложившегося уровня занятости в организации.

5.6. В случаях предстоящего массового высвобождения работников в связи с санацией (оздоровлением), банкротством, сокращением деятельности предприятий или иными причинами работодатель выполняет требования, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает в процессе проведения реорганизационных или ликвидационных процедур, связанных с банкротством организации, предусмотренные законом гарантии при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

5.8. Порядок организации и проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяется коллективным договором или локальными нормативными актами. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель, руководствуясь требованиями трудового законодательства Российской Федерации и соответствующих отраслевых нормативных актов, информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске

повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по улучшению условий труда и производственного быта.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в сроки и порядке, предусмотренными законодательством Российской Федерации.

6.3. В течение пятилетнего срока, установленного для проведения специальной оценки условий труда, работодатель с учетом финансово-экономического положения может осуществлять дополнительные инструментальные замеры концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

Периодичность замеров и ознакомления работников с результатами замеров может определяться коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, иными нормативными правовыми актами.

При наличии жалобы работника или данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм, могут быть произведены дополнительные инструментальные замеры.

6.4. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда. В соответствии с КТМС на судах с численностью экипажа не менее 5 человек создаются судовые комитеты по охране труда (по безопасности).

6.5. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяется работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 223 ТК РФ).

6.6. Работодатель обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности обязательных медицинских осмотров (обследований) работников соответствующих профессий за счет средств организации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Лица, направляемые для работы на судне, обязаны ежегодно проходить медицинский осмотр, включающий в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

6.7. Профсоюзный контроль за соблюдением в организации требований законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда осуществляется технической инспекцией труда профсоюзов и уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзов по охране труда.

6.8. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

Профсоюзные инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения

работодателями условий коллективного договора, соглашения.

6.9. Уполномоченное (доверенное) лицо соответствующего 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.

6.10. Работникам выдается бесплатно по установленным нормам сертифицированная спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты. Работодатель обеспечивает их хранение, своевременную стирку, сушку, чистку, ремонт, а также дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию.

Если работодатель не имеет возможности выдать работнику два комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки, то на время сдачи спецодежды и нахождения ее в ремонте, стирке, химчистке и ином виде обработки он должен выдать работнику новую либо использованную ранее, но годную в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

6.11. Работникам выдается бесплатно, по установленным типовым нормам, утвержденным нормативными правовыми актами, на условиях коллективного договора, мыло, иные смывающие и обезвреживающие средства (ст. 221 ТК РФ).

6.12. По результатам проведенной специальной оценки рабочих мест работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленным нормативными правовыми актами.

6.13. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с требованиями законодательства и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.14. 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 установленном порядке с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности. При этом размер пособия по временной нетрудоспособности исчисляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.15. В организациях и на предприятиях могут создаваться комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным ФСС РФ 15.07.1994 № 556а для осуществления контроля правильности начисления и расходования средств государственного социального страхования, своевременной выплаты работникам пособий по социальному страхованию, организации оздоровления работников и их детей.

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

6.17. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Более высокий уровень финансирования мероприятий по охране труда может устанавливаться коллективным договором или локальными нормативными актами.

6.18. Работодатель обязан обеспечить социально-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, в том числе создавать санитарные посты с аптечками для оказания первой помощи, наличие и своевременное пополнение судовой медицинской аптечки необходимыми лекарствами и другими средствами медицинского назначения в соответствии с требованиями законодательства и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

6.19. В случае приостановки или запрещения работ вследствие нарушений правил и норм охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок в размерах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Работники, отказавшиеся выполнять порученную работу по причине реальной угрозы жизни и здоровью, кроме случаев, связанных с аварийно-спасательными работами на судах, не привлекаются к дисциплинарной ответственности, не лишаются премий и вознаграждений полностью или частично.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - иной представительный орган, обеспечивают информирование работников о льготах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, в том числе о списке производств, работ, профессий, должностей и условиях, дающих право на получение льготных пенсий.

7.2. Работодатель обязан передавать бесплатно каждому застрахованному лицу по его запросу копию сведений, представляемых в орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России), о перечисляемых страховых пенсионных взносах для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.

7.3. Работодатель производит страхование:

- расходов на репатриацию моряков;
- жизни и здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей.

7.4. 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, определенный для цели репатриации в трудовом договоре. В этом случае базовым портом сторонами признается, как правило, порт регистрации судна.

Работодатель возмещает расходы на погребение на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом.

7.5. В коллективном договоре или локальном нормативном акте с учетом финансово-экономического положения могут устанавливаться:

- дополнительные выплаты в целях компенсации затрат на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, а также на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, одиноким родителям, а также работникам, в семьях которых имеются двое и более детей или дети-инвалиды;
- повышенный по сравнению с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ размер компенсации вреда, причиненного пострадавшему на производстве, а также в случае потери кормильца;
- материальную помощь (пособие) работникам при уходе работника в отпуск на оздоровление, работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата;
- единовременное вознаграждение работникам при выходе на пенсию;
- материальную и иную помощь неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из данной организации.

7.6. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при заключении или расторжении трудового договора с организацией с учетом финансово-экономических возможностей работодателя производится компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства.

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

7.7. Работодатель с учетом финансово-экономического положения организации осуществляет финансирование и использование имеющихся на балансе объектов социально-культурной сферы в интересах трудового коллектива на условиях, определяемых коллективным договором или локальными нормативными актами.

7.8. Работник имеет право на репатриацию в случаях, предусмотренных ст. 58 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации, а также в случаях репатриации по инициативе моряка по обоснованным причинам, обстоятельства которых предусмотрены коллективным договором или локальными нормативными актами. Расходы работодателя, связанные с репатриацией, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Право на репатриацию сохраняется в случае нахождения члена экипажа в плену на борту судна или в другом месте в результате актов пиратства или вооружённого разбоя против судов.

7.9. При следовании на/с судно(а) на моряка распространяется действие Правил внутреннего трудового распорядка работодателя. Работник, списанный с судна, обязан на следующий день по прибытии в базовый порт к началу рабочего дня явиться в кадровое подразделение работодателя.

7.10. Работодатель обеспечивает наличие на борту судна и предоставление морякам копий соответствующих положений законодательства Российской Федерации, регулирующих вопросы репатриации, составленных на соответствующем языке.

7.11. Работодатель в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами оплачивает транспортные расходы, связанные со следованием работника на (с) судно(а).

7.12. Работодатель осуществляет члену экипажа выплату заработной платы и иных выплат, установленных ему в соответствии с трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, а также российским законодательством, в том числе перечисляет заработную плату или ее часть другому физическому лицу (члену семьи, иждивенцу, иному доверенному лицу) на указанный работником банковский счёт на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом, трудовым договором, в течение всего периода нахождения члена экипажа в плену на борту судна или в другом месте в результате актов пиратства или вооруженного разбоя против судов до освобождения и его репатриации к месту его найма, месту жительства или иному месту, определенному в трудовом договоре в качестве места репатриации, или, в случае смерти члена экипажа в плену, до даты его смерти.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И БЫТА НА БОРТУ СУДОВ

8.1. Работодатель обеспечивает материально-техническое и продовольственное снабжение судов.

8.2. Работодатель обеспечивает коллективное питание, снабжение питьевой водой экипажа в достаточном количестве, качестве и ассортименте в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Не допускается замена коллективного питания денежной компенсацией.

8.3. При работе в тропиках независимо от температуры воздуха членам экипажа выдаются фруктовые соки или сиропы, или питьевая вода первой категории качества сверх рациона коллективного питания.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет членам экипажа на борту судна постельные принадлежности и полотенца, а также столовые приборы, моющие средства для стирки и туалетную бумагу, обеспечивает стирку полотенец и постельного белья с их сменой согласно санитарным нормам.

8.5. Работодатель обеспечивает моряков сертифицированными: спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами не ниже норм, установленных нормативными правовыми

актами. Работодатель создает условия на судне для механизированной стирки спецодежды, личной одежды моряков.

8.6. 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.

8.7. Член экипажа имеет право обратиться за неотложной медицинской помощью и срочной консультацией врача в любом порту стоянки судна.

8.8. При лечении работника вне судна, а также в случае смерти моряка, работодатель обеспечивает сохранность личного имущества, оставленного работником на борту судна с целью передачи данного имущества работнику или его представителю.

8.9. В случае гибели имущества члена экипажа или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном работодатель обязан возместить члену экипажа причиненный ущерб на условиях, предусмотренных коллективным договором. Не подлежит возмещению ущерб, причиненный имуществу члена экипажа, виновного в происшествии с судном.

8.10. Сторона работодателей принимает во внимание вступившую в силу КТМС, в связи с этим работодатель принимает необходимые организационные и финансовые меры для обеспечения членов экипажа на борту судна социально-бытовыми условиями в отношении предоставления информационных услуг, включая снабжение материалами отраслевых средств массовой информации, организации досуга и занятий спортом. При этом работодатель в полной мере руководствуется обязательными правилами и положениями КТМС.

8.11. При нахождении судна в море и/или в порту работодатель предоставляет работникам доступ к телефонной связи между судном и берегом, к средствам электронной почты и Интернету, при их наличии, если использование средств связи при этом не влияет на безопасность эксплуатации судна и/или не противоречит местным правилам порта захода.

Порядок предоставления доступа к средствам связи, в том числе размер платы за пользования данными услугами, устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами.

8.12. Все моряки получают экземпляр процедур рассмотрения жалоб на борту судна. Такой документ включает информацию о контактах с компетентным органом в государстве флага или в стране постоянного места жительства моряка, если они не совпадают, а также фамилию лица или фамилии лиц на борту судна, которые могут на конфиденциальной основе предоставить морякам объективные консультации по поводу их жалобы или помочь им каким-либо иным образом в осуществлении процедуры рассмотрения жалобы, имеющейся в их распоряжении на борту судна.

8.13. Если коллективный договор полностью или частично включается в трудовой договор моряка, то на борту судна хранится копия этого договора. Если трудовой договор моряка и любые положения действующего коллективного договора составлены не на английском языке, то на английском языке должны иметься следующие документы (за исключением судов, осуществляющих только внутренние рейсы):

а) копия стандартной формы договора;

б) те положения коллективного договора, которые подлежат инспекции при контроле государством порта в соответствии с правилом 5.2 КТМС.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель признает право Профсоюзов, а также соответствующих профсоюзных органов, на осуществление в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации, контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, право Профсоюзов требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

9.2. Работодатель признает право Профсоюзов, а также соответствующих профсоюзных органов, обсуждать вопросы работы организации, рассматривать предложения по ее совершенствованию и введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

9.3. Работодатель содействует деятельности созданных на предприятиях профсоюзных организаций и их органов, обязан допускать их представителей на любые рабочие места, где работают члены соответствующего Профсоюза.

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

9.5. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов, 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 Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на морском транспорте.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

9.6. Работодатель, его должностные лица обязаны соблюдать установленные законодательством Российской Федерации права Профсоюзов, не допускать (пресекать) попытки контроля за деятельностью Профсоюзов, которые могут повлечь за собой ограничение прав Профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению уставной деятельности Профсоюзов.

9.7. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.8. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться на основании ст.377 ТК РФ за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

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

9.10. В случаях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами, работодатель может отчислять выборным органам первичной профсоюзной организации денежные средства для проведения среди работников и членов их семей культурно-массовой, спортивно-оздоровительной и иной работы социальной направленности.

9.11. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации работодатель обеспечивает условия функционирования

первичных профсоюзных организаций, а также уполномоченных Профсоюзов, их правопреемство на заключение коллективного договора (соглашения).

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

10.1. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств и положений данного Соглашения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и в соответствии с их компетенцией.

10.2. В случае возникновения споров или разногласий между Профсоюзами, работниками и работодателями, в том числе в отношении толкования настоящего Соглашения, Стороны должны оперативно найти взаимоприемлемое или компромиссное решение по возникшему спорному вопросу.

10.3. При разрешении споров Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации о труде, регламентирующем порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В СОГЛАШЕНИЕ

12.1. Предложения со стороны работодателей или профсоюзной стороны по вопросу внесения изменений и дополнений в Соглашение направляются на официальном бланке соответствующей организации в адрес сторон, подписавших Соглашение.

12.2. Предложения должны быть мотивированы и изложены в форме готового к применению текста. Предложения не должны противоречить законодательству Российской Федерации и снижать достигнутый социально-экономический уровень.

12.3. Руководители Сторон, подписавших Соглашение, поручают рассмотреть поступившие предложения соответствующим специалистам, и подготовленное мнение Сторон по каждому предложению обсуждается представителями Сторон в рабочем порядке.

12.4. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Соглашения и подлежащим уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

12.5. Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснения положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию Сторон.

12.6. Стороны договорились составить Протокол разногласий по несогласованным в процессе переговоров вопросам и продолжить консультации по их урегулированию.

Подписано _____ 2024 года в шести экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.