Председатель
Профсоюза работников
водного транспорта
Российской Федерации

_____О.В. Яковенко

«15» марта 2024 г.

Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Российская палата
судоходства»

_____ А.Ю. Клявин

«15» марта 2024 г.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по внутреннему водному транспорту Российской Федерации на 2024-2027 годы

Москва 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту на 2024 - 2027 годы (далее - Соглашение) заключено на отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом ратифицированных конвенций и рекомендаций МОТ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024- 2026 годы и служит целям регулирования социально-трудовых отношений работников и работодателей на внутреннем водном транспорте, развития 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.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники организации, состоящие в трудовых отношениях с работодателями (далее -работники), в лице их представителя - Общественной организации - Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава;
- работодатели в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Российская палата судоходства" (далее - Российская палата судоходства), действующее на основании Устава.

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

- работник – лицо, работающее в отрасли в любом качестве на берегу или занятое на любой штатной должности в составе экипажа судна внутреннего плавания или в соответствии с трудовым договором, заключенным с работодателем, и внесенное в судовую роль судов внутреннего плавания;
- работодатель (судовладелец) - лицо, эксплуатирующее отраслевую инфраструктуру и/или 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», «тарифная ставка» - имеют одинаковое значение;
- плавающий состав (плавсостав) – лица, работающие в любом качестве или занятые на любой штатной должности в составе экипажа судна внутреннего плавания в соответствии с трудовым договором, заключенным с работодателем, и внесенные в судовую роль.

1.4. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном отраслевом уровне социального

партнерства в пределах их компетенции и:

- служит основой для заключения коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров и является обязательным к применению в организациях внутреннего водного транспорта независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;
- открыто для присоединения к нему любых других отраслевых организаций, в том числе и вновь созданных;
- будет считаться распространенным на работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.5. Целями Соглашения являются:

- создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в организациях как важнейшего условия поступательного развития отрасли;
- установление минимальных отраслевых гарантий по оплате труда, по компенсациям и льготам работникам и определение механизма их предоставления;
- принятие обязательств, направленных на обеспечение рациональных и благоприятных для работников режимов труда и отдыха; содействие занятости работников;
- создание условий для привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организациях, обеспечения здоровых и безопасных условий труда;
- создание предпосылок для совершенствования и развития механизма социального партнерства;
- определение расходов работодателей на оплату труда работников и иных расходов, обусловленных трудовыми отношениями, для возможного использования при формировании тарифов в отраслях, цены на продукцию (услуги) которых регулируются государством;
- создание на основе выполнения обязательств Сторонами Соглашения заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности организаций.

1.6. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует 3 года.

1.7. В течение срока действия настоящего Соглашения в него, по взаимной договоренности сторон, в порядке, предусмотренном статьей 49 Трудового кодекса Российской Федерации, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников внутреннего водного транспорта.

Дополнительное соглашение, подписанное полномочными представителями сторон, является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящее 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.

1.9. В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации представителей Сторон, их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются на срок действия Соглашения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для оперативного реагирования и устранения ситуаций, которые могут послужить причиной возникновения трудового конфликта и применения крайней меры (забастовки).

1.11. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, на которые распространяется действие Соглашения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, не могут ограничивать или снижать уровень прав, трудовых гарантий и льгот работников, по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением. Условия коллективных и трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с принятыми в Соглашении, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Работодатели после заключения коллективного договора, знакомят с ним работников, а также обеспечивают наличие его копии на каждом судне.

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

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

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

2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2. Стороны, руководствуясь основными принципами социального партнерства, предусматривающими взаимное уважение и признание сторон в качестве законных и полномочных представителей, обязуются:

2.1. Осуществлять проведение социально-экономической политики и стратегии развития внутреннего водного транспорта в условиях максимального взаимодействия на основе прогнозных оценок и предложений организаций отрасли.

2.2. При осуществлении реорганизации предприятий внутреннего водного транспорта, а также в случае их возможного банкротства или ликвидации проводить совместные консультации и переговоры для достижения приемлемых решений в целях обеспечения прав и интересов работников организаций.

2.3. Способствовать эффективной деятельности организаций отрасли и получению ими положительных экономических результатов, обеспечивающих уровень заработной платы, трудовых и социальных льгот, создание безопасных условий труда и охраны здоровья, социального и медицинского страхования не ниже установленного данным Соглашением минимального уровня отраслевых социальных гарантий.

2.4. С целью повышения уровня социальной защиты работников внутреннего водного транспорта принимать участие в решении вопросов по совершенствованию системы пенсионного обеспечения, в части сохранения сложившихся пенсионных льгот работникам отрасли.

2.5. 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.

2.6. Развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности. Содействовать реализации заключенных коллективных договоров.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ПАЛАТЫ СУДОХОДСТВА

3.1. Всесторонне содействовать развитию внутреннего водного транспорта в Российской Федерации, а также представлять и защищать общие имущественные и неимущественные интересы членов Российской палаты судоходства в сфере социально-трудовых и экономических отношений.

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

3.3. Освобождать работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Соглашения, работе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на внутреннем водном транспорте, от основной работы с сохранением места работы и среднего заработка на срок, определяемый соглашением Сторон, но не более трех месяцев в течение года (статья 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

4.1. Способствовать принятию законов, направленных на улучшение условий труда и уровня жизни работников, а также внесения изменений в законы и нормативно-правовые акты в области трудовых отношений, занятости, налогообложения, индексации доходов, пенсионного обеспечения, приватизации организаций и других в области социальной защиты.

4.2. Содействовать Минтрансу России и Росморречфлоту в работе с соответствующими федеральными органами исполнительной власти в отношении установления особенностей применения в отрасли разрабатываемых и действующих нормативных правовых актов, с учетом специфики деятельности, а также в выполнении решений, требующих участия Профсоюза.

4.3. Консультировать профорганизации, отдельных работников - членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, при необходимости обеспечивать судебную защиту, проводить по заказам профорганизаций экспертизу подготовленных ими проектов коллективных договоров.

4.4. Осуществлять защиту социально-трудовых прав и интересов работников в вопросах обеспечения занятости, приема на работу и увольнения, применения систем оплаты труда и материального поощрения, состояния охраны труда и здоровья работников, соблюдения трудового, жилищного и пенсионного законодательства посредством проведения консультаций и переговоров с работодателями, участия в работе комиссий по трудовым спорам и судебных заседаниях.

4.5. Контролировать выполнение работодателями положений настоящего Соглашения и коллективных договоров, заключаемых в организациях, через соответствующие комиссии, технические и правовые инспекции труда, других уполномоченных лиц, принимать участие в коллективно-договорных конференциях.

4.6. В отношении организаций, которые не присоединились к настоящему Соглашению, оказывать всестороннюю помощь профсоюзным организациям и трудовым коллективам в осуществлении ими предусмотренных законодательством коллективных действий в целях разрешения трудовых конфликтов.

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

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Стороны согласились в том, что от работников требуется:

5.1. Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей в соответствии с международными конвенциями и законодательством Российской Федерации, Уставом службы на судах, Системой управления безопасностью, настоящим соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.2. В соответствии с распоряжениями капитана членам экипажа судна, работать 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.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), структура заработной платы, все виды и формы материальных поощрений, размеры доплат и надбавок устанавливаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и закрепляются в коллективном договоре (соглашении) или локальном нормативном акте.

Размеры премий, доплат и надбавок работникам максимальными размерами не ограничиваются.

6.2. Размер и порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективных договорах (соглашениях) и (или) локальных нормативных актах.

6.3. Стороны Соглашения, признавая рекомендательный характер принципа В2.2.4 Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, уделяют надлежащее важное внимание, чтобы в случае выполнения международных рейсов, уровень оплаты труда на российском судне или месячная заработная плата квалифицированного моряка с учетом текущего финансово-экономического положения организации были бы 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.

6.4. Работникам, выполняющим у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты членам экипажей судов при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии с законодательством

Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и предусматривается коллективным договором (соглашением) или локальными нормативными актами.

6.5. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя (судовладельца), трудовым договором.

6.6. Членам экипажей скоростных пассажирских судов, где по характеру работы необходимо присутствие двух вахт, при нахождении на борту за время, свободное от вахт (работ), производится доплата в размере, предусмотренном коллективным договором (соглашением), но не ниже 50 процентов должностного оклада.

6.7. Работникам плавающего состава, при наличии особого характера труда, производстве работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня, коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя, трудовым договором может быть установлен режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части. Условия, на которых работодатель (судовладелец) устанавливает работнику режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части, определяется работодателем с учетом производственной необходимости, закрепляются в коллективном договоре (соглашении) или локальном нормативном акте работодателя (судовладельца).

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата простоя в повышенном размере может устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте при наличии производственной необходимости, финансовых возможностей работодателя, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором или локальными нормативными актами, на основании открытых данных отчетности о деятельности работодателя, может быть установлен порядок определения финансовых возможностей работодателя. Положения настоящего абзаца применяются к другим пунктам настоящего Соглашения, предусматривающим учет финансовых возможностей работодателя.

6.9. Члены экипажа могут привлекаться с их согласия в свободное от вахт (работ) время к выполнению работ, не входящих в круг их прямых обязанностей. Эти работы не считаются сверхурочными и выполняются членами экипажа за дополнительную плату по расценкам, установленным работодателем (судовладельцем).

6.10. В период нахождения речных судов в заграничном плавании членам экипажей этих судов выплачивается иностранная валюта взамен суточных в следующих размерах:

- старшему командному составу от 12 до 17 долларов США;
- остальному командному составу от 11 до 14 долларов США;
- рядовому составу от 8 до 10 долларов США.

Конкретный размер выплаты иностранной валюты взамен суточных устанавливается работодателем (судовладельцем) с учетом классификации и видов флота.

6.11. Районное регулирование заработной платы работников отрасли производится в соответствии с Законом Российской Федерации № 4520-1 от 19.02.93 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с учетом районного коэффициента, установленного для производственных отраслей независимо от принадлежности работника к производственной или непроизводственной сферам деятельности.

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

6.12. При тарификации работ и присвоении разрядов рабочим и категорий специалистам используются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих или профессиональные стандарты в соответствии со статьей 143 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. Каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

6.14. За работу во вредных условиях труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, работникам производится повышенная оплата за фактически отработанные часы, в том числе при работе за недостающего члена экипажа.

6.15. Размеры повышенной оплаты (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Методики проведения специальной оценки условий

труда, утвержденной Минтрудом России, но не менее четырёх процентов тарифной ставки (должностного оклада).

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

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

6.17. 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.

6.18. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного питания членов экипажей судов всех видов флота независимо от типа судна и района плавания, включая заграничное плавание. Стоимость рациона бесплатного коллективного питания членов экипажей судов в сутки устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом.

Порядок организации контроля за обеспечением питания членов экипажей судов устанавливается в коллективных договорах (соглашениях) или локальных нормативных актах.

6.19. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам, регулируется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в порядке, установленном локальными нормативными актами, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором.

Работодатель утверждает с учётом мнения выборного профсоюзного органа форму расчётного листка о сведениях по зарплате (начисляемых, удерживаемых суммах).

6.21. Работникам организаций может выплачиваться вознаграждение за выслугу лет. Условия и порядок выплаты вознаграждения определяется коллективным договором (соглашением) и/или локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.22. 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.

6.23. Оплата неиспользованных суммированных дней отдыха (отгулов) за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случае вызова работника из отгулов по производственной необходимости производится в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

6.24. Авральные работы, выполняемые членами экипажа судов (включая командный состав) сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем на авральные работы). Предельное количество часов на авральные работы устанавливается в коллективных договорах (соглашениях) в зависимости от вида и характера выполняемой работы. Уровень оплаты авральных работ определяется законодательством Российской Федерации и (или) коллективным договором.

6.25. При переводе работников организаций на неполную рабочую неделю выплачивается заработная плата по фактически выполняемой работе, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации пропорционально отработанному времени. При этом изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя возможно только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

О переводе на неполную рабочую неделю работодатель должен предупредить работников не позднее, чем за два месяца.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением.

6.26. Время работы, выполняемой работником береговых служб по инициативе работодателя вне рабочего графика сверх месячной нормы рабочего времени, относится к сверхурочным работам и оплачивается в размерах, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором, но не ниже норм, установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанные работы допускаются в исключительных случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

6.27. Работодатель не допускает прекращения заключенных трудовых договоров с Работниками, призванными на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель обеспечивает сохранение рабочих мест Работников, в том числе Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.28. Работодатель соблюдает гарантии, установленные статьями 73 и 182 Трудового кодекса Российской Федерации, для работников, завершивших прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

6.29. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, оказывает меры поддержки Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне СВО, а также членам их семей в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

6.30. Работникам, награжденным государственными, ведомственными наградами или подтвердившим звание «Лучший по профессии», «Специалист высшего класса», с учетом финансовых возможностей работодателя могут устанавливаться надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам), размер которых определяется коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.31. Заработная плата работников, получающих оклад (должностной оклад), в связи с нерабочими праздничными днями, в которые они не привлекались к работе, не уменьшается. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7.1. Режим работы и порядок учета рабочего времени устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа с соблюдением продолжительности рабочей недели не более 40 часов.

Режим рабочего времени членов экипажей судов устанавливается в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта».

Работодатель вправе устанавливать для работников плавающего состава 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.

7.2. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Работодатели с учетом своих производственных и финансово-экономических возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, но не менее продолжительности, установленной законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами (соглашениями) или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Для отдельных категорий работников устанавливается следующая минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени, либо опасным условиям труда – 7 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня.

Конкретная (в том числе, превышающая базовые значения) продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков, а также порядок и

условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, определяются коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом.

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

7.5. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и максимальным пределом не ограничивается. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом работодателя, но не ниже суммы, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Правительством Российской Федерации , для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

7.6. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. Работодатель предоставляет работникам береговых служб, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.8. Не допускается уменьшение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска. Уменьшение продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков возможно только в порядке, в случаях и в пределах сроков, установленных законодательством Российской Федерации.

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

7.10. Одному из родителей (опекуну), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Указанный дополнительный выходной предоставляется для работников плавсостава при наличии технологической возможности исходя из специфики эксплуатации судна в

порядке, установленном коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом.

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

7.12. В случаях, предусмотренных частью 4 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может с письменного согласия работника береговых служб и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации привлечь его к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.13. Графики отпусков составляются, утверждаются работодателем с принятием локальных нормативных актов в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Графиком предоставления отпусков и суммированных дней отдыха для плавающего состава является график смены экипажей, устанавливаемый работодателем, или график работы судов, при наличии межнавигационного периода вывода из эксплуатации. При одновременном предоставлении работнику отпуска и суммированных дней отдыха очередность их предоставления определяется работодателем.

7.14. 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.

7.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатель с участием выборного профсоюзного органа организует работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки. Работодатель вправе создавать работникам условия для повышения квалификации или овладения новой профессией за счет средств организации с учетом финансово-экономического положения организации при наличии у работодателя финансовой возможности.

8.2. При наличии производственных мощностей, финансово-экономической возможности, за исключением случаев нахождения предприятия в стадии

банкротства или иных случаях, не допускающих развития предприятия, работодатель осуществляет перспективное развитие производства с учетом необходимости создания новых рабочих мест. Увольнение работников по сокращению штатов производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8.3. Не допускается без согласия профсоюза увольнение по сокращению численности работников, получивших в данной организации трудовое увечье или профзаболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

8.4. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев. В исключительных случаях, в порядке, предусмотренном статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации – до 6 месяцев.

8.5. Работникам организаций, уволенным по сокращению численности или штата, в период трудоустройства, не превышающий одного года, предоставляется возможность пользоваться лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями и другими социальными услугами, при наличии соответствующих учреждений и организаций в ведении работодателя или заключенных с такими учреждениями и организациями договоров, в порядке, установленном коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом, с учетом финансово-экономического положения организации при наличии у работодателя финансовой возможности.

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

8.7. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Работодатель не менее чем за три месяца представляет органам службы занятости и в профсоюзный орган информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории трудящихся и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

Массовым увольнением стороны признают: единовременное сокращение численности работников в количестве 15 и более человек, либо сокращение численности работающих в организации в течение 30 календарных дней на 50 и более человек, либо сокращение численности работников в течение четырех месяцев на 100 и более человек.

В порядке, установленном коллективным договором (соглашением) или

локальным нормативным актом, может создаваться комиссия из представителей работодателя и Профсоюза для проработки программы возможных мер для смягчения последствий предполагаемого массового высвобождения работников.

8.9. По совместному решению работодателя и профсоюзного органа бывшему работнику, получившему статус безработного, может оказываться на основании его заявления единовременная материальная помощь с учетом финансово-экономического положения организации при наличии у работодателя финансовой возможности.

8.10. При наличии производственных мощностей, финансово-экономической возможности работодатель на основе законодательства Российской Федерации, в соответствии с условиями коллективного договора (соглашения), локальных нормативных актов, вправе предусматривать рабочие места для трудоустройства молодежи, создавать условия для стимулирования труда молодых работников, заключать договоры на профессиональное обучение без отрыва от работы, предусматривать льготы для молодых специалистов (предоставление общежития на льготных условиях, посещение культурно-спортивных объектов, решение вопросов профессионального роста молодых людей и иные виды поддержки).

8.11. Работодатель может осуществлять взаимодействие с учреждениями профессионального образования по вопросам подготовки кадров путём:

- помощи в укреплении материально-технической базы в порядке и на условиях двухсторонних соглашений;

-всесторонней поддержки целевых договоров, как приоритетной формы взаимодействия между производством и учебными заведениями;

-организации на базе производственных учреждений всех видов практик обучающихся;

- реализации стипендиальных программ для успешно обучающихся.

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

9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель на основе законодательства Российской Федерации по охране труда 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 планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

9.2. Работодатель совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом на основании статьи 218 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает организацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда согласно Примерному положению о комитете (комиссии) по охране труда,

утвержденному приказом Минтруда России от 22.09.2021 №650н, и обучение членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза пропорционально участию.

9.3. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах не реже одного раза в пять лет и знакомит работников с её результатами. В комиссию по специальной оценке условий труда по согласованию с работодателем включается представитель Профсоюза. К проведению специальной оценки условий труда привлекаются организации, соответствующие требованиям, установленным статьей 19 главы 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

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

9.4. Работодатель обеспечивает осуществление в организации постоянного контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации об охране труда и знакомит выборный орган профсоюзной организации с результатами инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

Перечень цехов, производств, рабочих мест, в которых имеется необходимость более частых замеров, определяется коллективным договором (соглашением).

В отдельных случаях по требованию соответствующего выборного органа профсоюзной организации замеры конкретных параметров производственной среды проводятся безотлагательно.

9.5. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, обеспечивает проведение предварительных при поступлении на работу и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников соответствующих профессий, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), и не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

Сроки прохождения вышеназванных медицинских осмотров (обследований) устанавливаются при необходимости работодателем по согласованию с медицинским учреждением и соответствующим выборным органом профсоюзной организации с учетом имеющихся у заинтересованных сторон условий и возможностей.

9.6. Работодатель:

- заключает с медицинскими организациями договоры на проведение предварительных, периодических и дополнительных медицинских осмотров, используя на эти цели средства социального и медицинского страхования, иные средства по решению руководителя в пределах средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с политикой в области финансово-хозяйственной деятельности и социального развития организации;
- при наличии финансовой возможности, с учетом финансово-экономического положения, вправе заключать договоры на добровольное медицинское страхование работников, а также на оказание содействия им в получении медицинской помощи (профилактика, диагностика, лечение и реабилитация) в специализированных медицинских учреждениях Российской Федерации по программам добровольного медицинского страхования на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

9.7. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный доступ на рабочие места представителей профсоюзной организации в целях проведения экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором (соглашением) и (или) локальным нормативным актом.

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

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

9.10. Уполномоченное (доверенное) лицо профсоюзного комитета по охране труда, технический или внештатный технический инспектор труда Профсоюза по

согласованию с работодателем включается в состав комиссии по испытанию и приемке в эксплуатацию вновь построенного или реконструированного производственного объекта.

9.11. Обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, моющими средствами и предметами (устройствами) для мытья и сушки рук производится бесплатно на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом, но не ниже норм, установленных законодательством Российской Федерации.

9.12. Работникам выдается бесплатно по установленным правилам в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации и нормам (приказ Минтруда России от 29.10.2021 №766 «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»). Работодатель обеспечивает их хранение, своевременную стирку, сушку, чистку, ремонт, а также дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию.

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

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

Если работодатель не имеет возможности выдать работнику два комплекта СИЗ с удвоенным сроком носки, то на время сдачи СИЗ и нахождения их в ремонте, стирке, химчистке и ином виде обработки он должен выдать работнику новые, либо использованные ранее, но годные соответствующие виды СИЗ согласно указанным правилам. В период производственного обучения работников вторым профессиям, по которым предусмотрена выдача спецодежды, выдача осуществляется согласно нормам с закреплением данного комплекта спецодежды по объекту постоянного места работы работника.

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

9.14. Работникам, осуществляющим инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, предоставляется бесплатно спецодежда по нормам, предусмотренным приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767.

9.15. Работодатель обеспечивает:

9.15.1. бесплатную выдачу смывающих и (или) обеззараживающих средств в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767 "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

9.15.2. организацию бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.15.3. организацию и бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиям труда в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.16. Несчастный случай с членом экипажа судна, находящегося в плавании, относящийся к категории легких, расследуется комиссией, назначаемой приказом капитана судна и сформированной из представителей комсостава, представителя судовой профсоюзной организации (уполномоченного профсоюзом лица), а при отсутствии его – представителя судовой команды. Акт о расследовании происшествия оформляется и направляется работодателем в соответствующие органы государственного надзора в установленном порядке.

Расследование групповых несчастных случаев с тяжелыми последствиями, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссиями, формируемыми и возглавляемыми работодателем (судовладельцем) или его полномочным представителем (капитаном судна), в состав которых, наряду с лицами, указанными в первом абзаце настоящего пункта, включается также специалист по охране труда или лицо, назначенное приказом работодателя (его представителя) ответственным за организацию работы по охране труда, и представители соответствующего профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

9.17. Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

9.18. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации. В связи с этим потерпевшей стороне за счет средств социального страхования гарантируется обеспечение по страхованию следующих видов:

9.18.1. оплата пособия по временной нетрудоспособности;

9.18.2. единовременные страховые выплаты застрахованному, либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты, в случае его смерти;

9.18.3. ежемесячные страховые выплаты застрахованному, либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти.

9.19. Размер единовременной страховой выплаты пострадавшему на производстве вследствие несчастного случая определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального

страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае смерти застрахованного работника размер единовременной страховой выплаты устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Коллективным договором (соглашением) может устанавливаться более высокий по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации размер единовременной страховой выплаты работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника.

9.20. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

9.21. Травма, полученная работником в быту или по пути на работу и с работы, оплачивается в установленном законодательством Российской Федерации порядке с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности. При этом размер пособия по временной нетрудоспособности исчисляется из средней заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующим вопросы обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

10.1. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, организацией оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

10.2. 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 или выезда из указанных районов.

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

10.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается полное или частичное соединение

отпусков, но не более, чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

10.4. Работодатель с учетом финансово-экономического положения предприятия, с учетом мнения выборного профсоюзного органа вправе обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные базы и лагеря.

10.5. С учетом финансово-экономического положения организации при наличии у работодателя финансовой возможности, семьям, имеющим детей, работодатель вправе предоставить следующие льготы:

- родителям, в семье которых доход на одного члена семьи не превышает минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, компенсируется плата за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размерах, определяемых коллективным договором (соглашением);
- семьям, имеющим двух и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям могут предоставляться льготные путевки в детские оздоровительные лагеря в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком:

а) до достижения возраста 1,5 лет производить доплату к ежемесячному пособию по уходу за ребенком до установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда;

б) производить ежемесячные компенсационные выплаты по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет женщинам, не работающим на условиях неполного рабочего времени, в размере установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда;

в) производить ежемесячные компенсационные выплаты по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет женщинам, не работающим на условиях неполного рабочего времени, в размере, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом.

10.6. По письменному заявлению работника ему предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней в связи с:

- с бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- похоронами близкого родственника.

10.7. За время прохождения обязательных медосмотров, инструктажа,

проверки знаний и в других случаях отвлечения рабочих и служащих от основной работы по инициативе работодателя им сохраняется средний заработок.

10.8. Работникам при их выходе на пенсию при наличии финансовой возможности предприятия работодатель может выплачивать единовременное пособие в размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом.

10.9. Молодым специалистам и работникам отдельных категорий при найме жилых помещений работодатель, при наличии финансово-экономической возможности предприятия, может частично возмещать расходы по нормам, определяемым коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом.

10.10. Условиями коллективного договора (соглашения), локального нормативного акта работодателя могут устанавливаться выплаты ежегодных пособий работникам, а также инвалидам труда организации на оздоровление в период отпуска.

10.11. Работодатель вправе оказывать содействие работникам в улучшении жилищных условий, в приобретении жилищных сертификатов, в предоставлении банкам гарантии на погашение полученных работниками кредитов на строительство, реконструкцию жилья и оборудование земельных участков.

10.12. За счет работодателя обеспечивается транспортировка к месту захоронения и похороны умершего (погибшего) на производстве работника. 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 населенный пункт на территории Российской Федерации, определенный для цели репатриации в трудовом договоре. Работодатель принимает меры по финансированию расходов на ритуальные услуги на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом.

10.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, могут устанавливаться за счет средств организации дополнительные пенсионные льготы, предусмотренные коллективным договором (соглашением).

10.14. Сверх обязательного по закону медицинского страхования работников работодатель вправе осуществлять добровольное медицинское страхование на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением).

10.15. Семья погибшего или умершего на производстве работника не исключается из очереди на получение (улучшение) жилья, установленной работодателем.

10.16. В случае приостановки или запрещения работ по причине нарушений

правил и норм охраны труда не по вине работника ему гарантируется сохранение места работы и выплата средней заработной платы за все время вынужденного простоя. 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 и материальной ответственности.

10.17. Стороны работников и работодателя могут на условиях коллективного договора (соглашения) установить за счёт средств работодателя норму выплаты разницы между средним заработком работника и предельным размером пособия по временной нетрудоспособности, ограниченным законодательством Российской Федерации.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РЕОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЛИКВИДАЦИЕЙ И БАНКРОТСТВОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

11.1. При изменении форм собственности, создании малых, совместных, иных предприятий и кооперативов, где задействованы основные фонды и финансовые средства организации, до принятия соответствующих решений работодатель проводит переговоры с выборным профсоюзным органом по вопросам, затрагивающим социально-трудовые отношения работников.

11.2. Представитель Профсоюза участвует в рассмотрении дела о несостоятельности организации, осуществляет совместно с кредиторами проверку сумм требований в части, относящейся к обязательствам должника перед своими работниками, осуществляет проверку документов, представленных в обоснование несостоятельности, также участвует в заседаниях арбитражного суда, приглашается на собрания кредиторов.

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

11.4. При принятии арбитражным судом решения о проведении санации организации и начале конкурсного отбора ее участников по предложению представителя Профсоюза в условия такого конкурса включаются определенные обязательства по максимальному сохранению рабочих мест, другие гарантии социальной защиты работников организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе обязательное обеспечение прав и интересов увольняемых работников в ходе санации, а также если санация не привела к восстановлению платежеспособности.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель признает соответствующий выборный орган профсоюзной организации, объединяющей наибольшее число работников- членов данного профсоюза, представителем по защите прав и интересов работников по вопросам регулирования трудовых отношений и иных связанных с ним отношений.

12.2. Работодатель оказывает содействие Профсоюзу в осуществлении профсоюзного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых и отраслевых актов, содержащих нормы трудового права, и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

12.3. Работодатель признает право Профсоюза обсуждать вопросы работы организации, рассматривать предложения по ее совершенствованию, введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

12.4. Работодатель соблюдает права Профсоюза, не препятствует деятельности профсоюзной организации, посещению представителями Профсоюза судов и структурных подразделений организации для осуществления своих функций.

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

12.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно удерживает и перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом.

Коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом могут определяться условия (размеры) выплаты работодателем профсоюзному органу дополнительных сумм.

12.6. Работодатели, у которых заключены коллективные договоры (соглашения) и (или) на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором (соглашением).

12.7. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации на основании статьи 377 Трудового Кодекса Российской Федерации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором (соглашением).

12.8. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, как минимум, одно оборудованное отапливаемое,

электрифицированное 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 в соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса Российской Федерации.

12.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной (производственной) работы, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором (соглашением), –на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, участия в работе Отраслевой комиссии по подготовке и заключению отраслевого соглашения, контролю за его выполнением.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором (соглашением) или локальными нормативными актами.

Члены профсоюза освобождаются от производственной работы с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, а также в работе пленумов и президиумов выборных органов профсоюза. Оплата командировочных расходов производится за счет средств Профсоюза.

12.10. Работодатель вправе перечислять денежные средства профсоюзному органу на культурно-массовую, спортивную, оздоровительную и иную работу социального направления среди членов профсоюза и их семей, в размере, определяемом коллективным договором (соглашением) или локальными нормативными актами.

12.11. Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда, внештатному техническому инспектору труда Профсоюза, члену совместного комитета (комиссии) по охране труда, не освобожденным от своих непосредственных обязанностей, предоставляется в свободное от исполнения служебных обязанностей время возможность для выполнения возложенных на них функций в количестве и в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением).

12.12. Применение дисциплинарного взыскания к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзных органов в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзных органов в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

12.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в

состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзных органов в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

12.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзных органов в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

12.15. Профсоюзные работники, освобожденные от основной работы вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, пользуются на основании статьи 26 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» установленными правами, гарантиями и социальными льготами, в том числе, предусмотренными коллективными договорами (соглашениями) для работников предприятий.

13. ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ С ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНОМ И ПОРЯДОК УЧЕТА ЕГО МНЕНИЯ

13.1. Принятие работодателями локальных нормативных актов, содержащих вопросы регулирования трудовых отношений с работниками, осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзных органов в порядке и в случаях, предусмотренных коллективными договорами, настоящим Соглашением в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Соответствующие должностные лица Сторон несут ответственность за выполнение обязательств и положений данного Соглашения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и в соответствии с их компетенцией.

14.2. Ответственность Сторон за уклонение от участия в коллективных переговорах, отказ в предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (соглашения) и настоящего Соглашения предусматривается в соответствии со статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

15.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется уполномоченными представителями Сторон и соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу и соответствующим органам по труду всю необходимую

для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

15.3. Стороны не реже одного раза в год совместно подводят итоги реализации настоящего Соглашения.

15.4. Профсоюзные органы, работодатели и работники отрасли могут обращаться непосредственно к Сторонам, подписавшим соглашение, по вопросам его выполнения.

15.5. Разъяснения положений Соглашения даются на письменные запросы совместно Сторонами, подписавшими Соглашение. Сторона, получившая запрос, готовит проект разъяснения и согласовывает его с другой стороной.

16. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

16.1. Предложения Сторон по вопросу внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение направляются на официальном бланке соответствующей организации в адрес Сторон, подписавших Соглашение.

Для рассмотрения указанных предложений и дальнейшего развития социального партнерства по решению руководителей Сторон может быть создана Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на внутреннем водном транспорте (далее Комиссия).

16.2. Предложения должны быть мотивированы и изложены в форме готового к применению текста. Предложения не должны противоречить законодательству и снижать достигнутый социально-экономический уровень. Предложения, не отвечающие данным требованиям, не выносятся на рассмотрение Комиссии.

16.3. Руководители сторон, подписавших Соглашение, поручают рассмотреть поступившие предложения соответствующим специалистам и подготовленное мнение сторон по каждому предложению обсуждается при соблюдении требований пункта 16.2. представителями сторон (членами Комиссии) в рабочем порядке или на заседании Комиссии. По всем предложениям Комиссия принимает решение, которое оформляется соответствующим протоколом.

Предложения, влекущие значительные финансовые затраты, направляются заинтересованным представителям сторон для получения их согласия. При этом Комиссия вправе принять решение об удовлетворении мотивированных просьб отдельных работодателей об освобождении от выполнения обязательств, возникающих в случае реализации данных предложений.

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