

Информация о продлении срока действия Федерального отраслевого соглашения по морскому транспорту на 2009-2012 годы

Опубликовано 06/12/2013

Заключено дополнительное Соглашение о продлении срока действия Федерального отраслевого соглашения по морскому транспорту на 2009-2012 годы на период с 16 октября 2012 года по 15 октября 2015 года»

Для сведения заинтересованных лиц и организаций. Стороны «Федерального отраслевого соглашения по морскому транспорту на 2009-2012 годы» заключили дополнительное Соглашение о продлении срока его действия на период с 16 октября 2012 года по 15 октября 2015 года. Новое соглашение зарегистрировано в Роструде 11 ноября 2012 года (№211/12-15).

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО МОРСКОМУ ТРАНСПОРТУ НА 2009 – 2012 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее **Федеральное отраслевого соглашение по морскому транспорту на 2009-2012 годы** (далее Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством с учетом ратифицированных Российской Федерацией Конвенций и соответствующих им Рекомендаций Международной Организации Труда (МОТ).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя — Федерации профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота России (далее – **Профсоюзы**);
- работодатели в лице их представителей – Союза российских судовладельцев (**СОРОСС**) и Ассоциации судоремонтных заводов (**АСРЗ**).

Перечень организаций, принимавших участие в подготовке Соглашения, приведен в Приложении № 1.

1.3. Соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, трудовых гарантий и льгот работникам, взаимные обязательства сторон.

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

1.4. Соглашение является правовым актом, условия которого распространяются на работников и работодателей в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются не действительными.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему любых других организаций морского транспорта. Работодатели, принявшие решение о присоединении к Соглашению, сообщают об этом сторонам, подписавшим Соглашение.

1.6. Соглашение будет считаться распространенным на работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 ТК РФ. В этих целях Стороны совместно готовят и в течение месяца со дня опубликования Соглашения направляют в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации ходатайство с предложением работодателям, не участвовавшим в заключении настоящего Соглашения, о присоединении к Соглашению.

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

В течение срока действия Соглашения в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься в порядке, предусмотренном статьей 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.

Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации представителей сторон в соответствии с действующим законодательством. При ликвидации Стороны Соглашение сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

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

1.11. В целях настоящего Соглашения Стороны согласились с тем, что: термин «*отрасль*», используемый в названии и в тексте Соглашения, означает совокупность хозяйствующих субъектов (организаций), деятельность которых прямо или косвенно связана с эксплуатацией морских судов, их строительством и ремонтом, переработкой грузов в морских портах, эксплуатацией гидротехнических сооружений, обеспечением безопасности мореплавания, гидрографией, подготовкой и переподготовкой кадров в ведомственных учебных заведениях и других видов деятельности на морском транспорте;

термин «*плавающий состав*» применительно к Соглашению означает физических лиц, работающих на борту судна в любом качестве по трудовому договору, заключенному с судовладельцем.

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 действующего законодательства способствовать достижению положительных результатов хозяйственной деятельности организаций отрасли, обеспечивающих повышение уровня заработной платы, социально-бытового обслуживания, создание безопасных условий труда и охраны здоровья, социального и медицинского страхования.

2.1.2. Принимать в пределах предоставленных полномочий совместные оперативные меры по разрешению конфликтных ситуаций, связанных с условиями труда и быта, трудовыми отношениями, в т. ч. в иностранных портах, относительно судов российских судовладельцев, подпадающих под юрисдикцию Российской Федерации, на основании российского законодательства и трудовых стандартов МОТ.

2.1.3. В рамках своих полномочий участвовать в работе по подготовке к ратификации Российской Федерацией Сводной Конвенции о труде в морском судоходстве, принятой на девяносто четвертой сессии Генеральной Конференции Международной организации труда в Женеве в феврале 2006 года, и приведению трудового законодательства Российской Федерации в соответствие с положениями ратифицированных международных конвенций.

2.1.4. Стороны осуществляют согласованные совместные действия с федеральными органами представительной и исполнительной власти по отдельным направлениям социально-экономической политики государства, влияющим на социально-трудовые отношения в организациях морского транспорта в соответствии с перечнем мероприятий, приведенных в Приложении № 2 «Совместные действия сторон Соглашения».

2.1.5. После подписания Соглашения стороны договариваются о централизованном издании необходимым тиражом текста Соглашения в целях уменьшения возможных опечаток и удешевления стоимости печати. Каждая сторона самостоятельно рассылает текст Соглашения организациям, интересы которых она представляла при заключении Соглашения.

2.2. Обязательства стороны работодателей

2.2.1. В целях сохранения рабочих мест и создания равных условий для российских судоремонтных заводов на мировом рынке судоремонта судоходные компании при проведении открытых конкурсов по размещению заказов на ремонт и модернизацию своих судов при условии экономической целесообразности будут привлекать отечественные заводы к участию в конкурсах.

2.2.2. Содействовать подготовке и осуществлению мер по возмещению (компенсации) фактических затрат судоходных компаний на медицинское обслуживание моряков в море (госпитализация и репатриация при заболевании и несчастных случаях в соответствии с международными стандартами МОТ) в рамках Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее - Федеральный закон от 24.07.98 № 125-ФЗ).

2.2.3. Освобождать работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта соглашения, работе постоянно действующей Отраслевой комиссии по подготовке и заключению Федерального отраслевого соглашения, контролю его выполнения в орга-

низациях морского транспорта РФ, 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).

2.2.4. По положениям Соглашения, реализация которых может производиться только за счет собственной прибыли организаций, в коллективных договорах допускаются изъятия из обязательств сторон и/или могут быть сделаны оговорки в отношении соответствующих положений.

2.2.5 Проекты отраслевых нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников морского транспорта, рассматриваются и принимаются с учетом мнения Профсоюзов.

2.3. Обязательства Профсоюзов

2.3.1. Совместно со стороной работодателей принимать участие в решении вопросов по сохранению установленных пенсионных льгот работникам отрасли, и в первую очередь работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3.2. Содействовать стороне работодателей в работе с органами государственного управления в отношении особенностей применения в организациях морского транспорта, с учетом специфики их деятельности, принимаемых и действующих законодательных и нормативных правовых актов.

2.3.3. Консультировать профсоюзные организации, другие общественные объединения трудящихся, отдельных работников – членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, проводить по заказам профсоюзных организаций экспертизу подготовленных ими проектов коллективных договоров (соглашений).

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

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

2.3.6. В отношении организаций, которые не делегировали представителям работодателей свои полномочия по подписанию настоящего Соглашения и не присоединились к нему, Профсоюзы будут оказывать всестороннюю помощь соответствующим профсоюзным организациям в осуществлении ими любых законных действий в целях разрешения коллективных трудовых споров.

2.3.7. Профсоюзы воздержатся от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб работодателю, при соблюдении работодателями норм трудового законодательства, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров. При наличии основания для объявления забастовки Профсоюзы проводят предварительные консультации с работодателями в соответствии с действующим законодательством.

2.3.8. В организациях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства по защите в полном объеме прав работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного перечисления ими на счета первичной профсоюзной организации взносов в размере 1% своей зарплаты в порядке, который установлен коллективным договором.

3. ОБЩИЕ ОТРАСЛЕВЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1. Режим труда и отдыха

3.1.1. Режим работы и порядок учета рабочего времени устанавливаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением продолжительности рабочей недели не более 40 часов (в случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность за учетный период должна соответствовать нормальному числу рабочих часов).

При этом общая продолжительность работ, за исключением аварийно-спасательных работ, для работников непрерывных производств на береговых предприятиях, не должна превышать 12 часов в сутки.

Для работников, занятых во вредных и/или опасных условиях труда, конкретная продолжительность сокращенной рабочей недели устанавливается, в зависимости от классов условий труда, определенных по результатам аттестации рабочих мест, но не ниже норм, утвержденных в установленном порядке на основании постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» (далее — постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870).

До принятия Минздравсоцразвития России нормативного правового акта об установлении в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимального размера повышения оплаты труда, а также условий предоставления указанных компенсаций следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу с вредными условиями труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР от 25.10.1974 г. № 298/П-22.

3.1.2. Работникам ежегодно предоставляются оплачиваемые отпуска, включающие основную и, для отдельных категорий работников, дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.1.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не может иметь продолжительность менее 28 календарных дней. Коллективным договором может быть предусмотрена более длительная продолжительность такого отпуска.

3.1.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

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

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

в) работникам, имеющим особый характер работы;

г) работникам с ненормированным рабочим днем;

е) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяются действующим законодательством, коллективными договорами или локальными норма-

тивными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в зависимости от классов условий труда, определенных по результатам аттестации рабочих мест, утвержденных в установленном порядке на основании постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870.

3.1.5. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и максимальным пределом не ограничивается.

Не допускается уменьшение продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных отпусков в качестве дисциплинарного взыскания.

3.1.6. Графики отпусков составляются работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства. Графики отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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 (по желанию работника, согласованному с работодателем), в первую очередь предоставляется отпуск, а затем суммированные дни отдыха.

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

3.1.8. Для женщин, работающих на предприятиях и в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также работающих в сельских местностях коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-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.

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

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

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

3.1.9. Работы, выполняемые по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени относятся к сверхурочным. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации за исключением случаев, прямо определенных в статье 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы оплачиваются в размерах, определяемых коллективным договором, но не ниже норм, установленных статьей 152 ТК РФ. По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочных работ ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха.

3.1.10. В организации разрабатывается Перечень должностей работников и профессий с ненормированным рабочим днем и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается коллективным договором, соглашением или

локальным нормативным актом.

3.1.11. В организации разрабатываются и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждаются правила внутреннего трудового распорядка, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору.

3.2. Оплата труда

3.2.1. 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, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на уровне, обеспечивающем получение работником минимальной заработной платы (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также другие доплаты и надбавки, предусмотренные системой оплаты труда Работодателя) не ниже, чем величина прожиточного минимума для трудоспособного населения, устанавливаемого в соответствующем субъекте Российской Федерации, или региональным соглашением о минимальной заработной плате.

3.2.2. Работодатель обеспечивает повышение реального содержания заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.2.3. Механизаторам (докерам-механизаторам) комплексных бригад, имеющим 1, 2, 3 классы квалификации, выплачивается надбавка к тарифной ставке в размерах: 25, 20 и 15 процентов соответственно.

Присвоение класса квалификации механизаторам (докерам-механизаторам) комплексных бригад, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, производится в соответствии с Положением о порядке присвоения класса квалификации механизаторам (докерам-механизаторам) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в морских портах (приказ ММФ от 25 ноября 1988 г. № 163 «О Положении о порядке присвоения класса квалификации механизаторам (докерам-механизаторам) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в морских портах»).

3.2.4. Водителям автомобилей, имеющим 1 и 2 классы (разряды) квалификации выплачивается надбавка к тарифной ставке (окладу) не ниже 25 и 10 процентов соответственно. Надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Необходимыми условиями выплаты надбавки за классность (разрядность) водителям автомобилей являются наличие в организации Положения о начислении надбавки за классность (разрядность) водителям и Положения о присвоении классности (разрядности) водителям; положения принимаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и могут быть включены в коллективные договоры.

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату за-

держанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Размер оплаты времени приостановления определяется коллективным договором кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.2.6. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором, но не менее двух третей тарифной ставки.

3.2.7. Каждый час работы в ночное время (время с 22 часов до 6 часов) 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, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

3.2.8. Оплата труда при работе в многосменном режиме (протокол разногласий).

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в зависимости от классов условий труда, определенных по результатам аттестации рабочих мест, но не ниже норм, утвержденных в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» (далее — постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870).

3.2.10. Работникам организаций может выплачиваться вознаграждение за выслугу лет. Условия и порядок выплаты вознаграждения могут определяться коллективным договором или локальным нормативным актом.

3.3. Занятость и переподготовка кадров

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Условия трудового договора, порядок его заключения и расторжения регулируются действующим трудовым законодательством.

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

Работодатели в соответствии с обязательствами, принятыми на себя в соответствии с заключенными договорами, должны содействовать трудоустройству лиц, закончивших высшие и средние учебные заведения морского транспорта, в организации и на суда отрасли.

3.3.3. К выполнению погрузочно-разгрузочных работ и управлению кранами, лебедками, автоконтейнеровозами, автопогрузчиками и иными средствами перемещения грузов допускаются лица, прошедшие в необходимом объеме обучение и/или имеющие соответствующие квалификационные свидетельства.

3.3.4. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации

организуют работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, могут оказывать содействие в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке работающих за счет средств организации и других источников.

3.3.5. Сокращение численности работников должно сопровождаться мерами, направленными на то, чтобы предотвратить или свести к минимуму негативные последствия такого сокращения для работников согласно требованиям закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (от 19 апреля 1991 г. № 1032-1).

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

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

3.3.7. 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 одновременное 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.

Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией принимает меры по минимизации негативных последствий предполагаемого массового высвобождения работников.

3.3.8. Работодатели при смене собственника организации принимают меры по сохранению сложившегося уровня занятости в организации.

3.3.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации организации – должника, получивший в установленном порядке полномочия представителя работников должника, представляет законные интересы работников должника при проведении процедур банкротства, участвует в собрании кредиторов и в арбитражном процессе по делу о банкротстве в соответствии со статьями 12 и 35 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», осуществляет совместно с кредиторами проверку сумм требований в части, относящейся к обязательствам должника перед своими работниками, а также проверку документов, представленных в обоснование несостоятельности».

3.3.10. В случаях предстоящего массового высвобождения работников в связи с санацией (оздоровлением), банкротством, сокращением деятельности предприятий или иными причинами, работодатель выполняет требования, предусмотренные законодательством. 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 со статьями 16, 84 и 134 Федерального закона от 26.10.2002. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

3.3.11. Увольнение работников – членов профсоюзов в случае сокращения численности или штата работников организации производится с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, представленного в письменной форме.

3.3.12. При сокращении численности или штата работников организации преимуществен-

ное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, предусмотренным действующим законодательством.

3.4. Охрана труда и здоровья

3.4.1. Работодатель на основе действующего трудового законодательства 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.

3.4.2. Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

В комиссию по аттестации рабочих мест включается представитель соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4.3. В течение пятилетнего срока, установленного для проведения аттестации рабочих мест Работодатель может осуществлять дополнительные инструментальные замеры концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах. Периодичность замеров и ознакомления работников с результатами замеров определяется коллективным договором, соглашением, иными нормативными правовыми актами.

Перечень цехов, производств, рабочих мест, в которых имеется необходимость более частых замеров, определяется коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом.

При наличии жалобы работника или данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно-допустимых норм, инструментальные замеры проводятся оперативно по требованию соответствующего профсоюзного органа. В этом случае результаты замеров администрация представляет профсоюзному органу незамедлительно после их окончания.

3.4.4. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации обеспечивает на основании статьи 218 ТК РФ организацию деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда согласно соответствующим рекомендациям, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.06 № 413, за счет средств организации и обучает членов совместного комитета (комиссии), уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного органа по охране труда и других категорий профсоюзного актива на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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. 217 ТК РФ).

3.4.5. 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.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации

федеральным органом исполнительной власти.

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

3.4.7. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск на рабочие места представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченных (доверенных) лица по охране труда профессиональных союзов в целях проведения независимой экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, участия в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

3.4.8. Для расследования несчастного случая на производстве работодатель незамедлительно создает комиссию по расследованию в составе не менее трех человек. В состав комиссии приказом работодателя включаются представители работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда и специалисты по охране труда в установленном порядке.

3.4.9. Требования уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда, а также технического (внештатного технического) инспектора труда профсоюза о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников принимаются работодателем или его представителем к незамедлительному рассмотрению. Работодатель сообщает профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

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

3.4.11. Работникам выдается бесплатно по установленным нормам сертифицированная спецодежда, спецобувь 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 требованиями «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», по правилам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (далее — Приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 года № 290н).

Использованная ранее спецодежда может выдаваться работникам, принятым в организацию по срочному трудовому договору.

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

3.4.13. Работникам выдается бесплатно по установленным типовым нормам или на условиях коллективного договора мыло, иные смывающие и обезвреживающие средства (статья 221 ТК РФ), по правилам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 года № 290н.

3.4.14. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленным Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февра-

ля 2009 года № 45-н.

3.4.15. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с правилами и рационами, установленными Приказом Минздрава России от 16 февраля 2009 года № 46-н.

3.4.16. При производстве погрузочно-разгрузочных работ верхний предел физической нагрузки на одного работника в 8-ми часовую смену, непосредственно вручную перекладывающего груз на расстояние не далее одного метра, не должен превышать 24 тонны. При увеличении расстояния переноса груза вручную эту норму нагрузки уменьшает согласно данным таблицы Приложения № 3.

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

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

При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками (статья 229.2 ТК РФ), включая технического инспектора труда профсоюза.

Размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов, и не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

3.4.19. 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 листа временной нетрудоспособности. При этом размер пособия по временной нетрудоспособности исчисляется из средней заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, с учетом страхового стажа работника.

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

3.4.21. Работодатель обеспечивает образование в организации комиссии по социальному страхованию в соответствии с действующим типовым положением.

На основании Положения о комиссии по социальному страхованию на собрании трудового коллектива избирается совместная комиссия по социальному страхованию (а в организации с численностью работников менее 100 чел. — уполномоченный по социальному страхованию) для осуществления контроля правильности начисления и расходования средств государственного социального страхования, своевременной выплаты работникам пособий по социальному страхованию, организации оздоровления работников и их детей.

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

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

- пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем;
- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на

получение такой выплаты в случае его смерти;

- ежемесячных страховых выплат застрахованному при утрате им профессиональной трудоспособности либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;
- оплаты страховщиком в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на: лечение застрахованного, приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода; посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи; санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания; протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту; обеспечение транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонты и оплату расходов на горюче-смазочные материалы; профессиональное обучение (переобучение).

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

3.4.24. Размер (сверх предусмотренного федеральными законами) выплачиваемой работодателем единовременной выплаты работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника может устанавливаться коллективным договором.

3.4.25. В случае увечья работника (установления ему инвалидности) или его гибели (смерти) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оформленного в установленном порядке, работнику, или соответственно его семье сверх выплат, перечисленных в пункте 3.4.23 Соглашения, может выплачиваться денежная компенсация морального вреда в размере, согласованном в письменном виде работодателем с работником или его семьёй, либо определённом судом.

3.4.26. 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.

3.4.27. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение аптечек на предприятиях необходимыми лекарствами и другими средствами медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями.

3.4.28. 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. Работники, отказавшиеся выполнять порученную работу по причине реальной угрозы их жизни и здоровью, кроме случаев, связанных с аварийно-спасательными работами на судах и плавсредствах, не привлекаются к дисциплинарной ответственности, не лишаются премий и вознаграждений полностью или частично.

3.5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

3.5.1. 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 произ-

водств, работ, профессий, должностей и условий, дающих право на получение льготных пенсий.

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

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.5.4. За работниками организации сохраняется средний заработок за все время, необходимое для прохождения тренажерной подготовки, обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки, в соответствии с международными и национальными требованиями, носящими обязательный характер для продолжения профессиональной деятельности работника. Вопросы взаимоотношений работодателя и работников плавсостава в части их тренажерной подготовки регулируются условиями раздела 5 настоящего Соглашения.

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

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

- удорожания стоимости питания в рабочих столовых организации;
- стоимости проезда к месту работы и с работы;
- оплаты стоимости форменной одежды отдельным категориям работников.

3.5.6. Работникам организаций при уходе в отпуск может выплачиваться материальная помощь (пособие) на оздоровление в порядке и размерах, определяемых коллективным договором.

3.5.7. Работодатель обязан передавать бесплатно каждому застрахованному лицу по его запросу копию сведений, представляемых в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, о перечисляемых страховых пенсионных взносах для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.

3.5.8. За счет работодателя осуществляется транспортировка к месту захоронения и похороны погибшего или умершего на производстве работника, либо семье возмещаются непосредственно связанные с транспортировкой и погребением расходы. Порядок предоставления указанных услуг определяется коллективным договором.

3.5.9. Коллективными договорами может устанавливаться повышенный по сравнению с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» размер компенсации вреда, причиненного пострадавшему на производстве, а также в случае потери кормильца.

3.5.10. В организациях за счет собственных средств могут создаваться фонды для соци-

ального развития работников.

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

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

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

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

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

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

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

3.5.17. Источники для реализации гарантий и льгот, которые превышают установленные государственные размеры (протокол разногласий).

4. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель признает право Профсоюзов, а также соответствующих профсоюзных органов на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, право профсоюза требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

4.2. 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.

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

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

4.5. Работодатель предоставляет соответствующим профсоюзным органам имеющуюся информацию, касающуюся производственной, хозяйственной, коммерческой и иной деятельности организации, необходимую для разработки коллективных договоров и контроля за их выполнением, а Профсоюзы и профсоюзные органы несут ответственность за разглашение полученной информации.

4.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, соглашением, — на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, участия в работе постоянно действующей Отраслевой комиссии по подготовке и заключению Федерального отраслевого соглашения, контролю за его выполнением в организациях морского транспорта. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором.

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

4.8. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в выборный орган первичной профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных коллективным договором, могут обладать такими же социально-трудовыми правами, как и другие работники организаций.

Работники выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций пользуются на основании статьи 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» правами, гарантиями и социальными льготами, предусмотренными Соглашением и коллективными договорами для работников предприятий.

4.9. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться на основании статьи 377 ТК РФ за счет средств организации на условиях, установленных коллективным договором.

4.10. При наличии письменных заявлений работников — членов профсоюза 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.

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

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

4.12. В случаях, предусмотренных коллективным договором, 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.

4.13. Работодатель может направлять денежные средства на совместное обучение специалистов организации и профсоюзного актива в целях повышения квалификации работников, участвующих в коллективных переговорах по заключению и контролю выполнения коллективных договоров и соглашений. Размер денежных средств устанавливается коллективным договором.

4.14. Член профсоюза или работник, делегировавший в соответствии со статьей 30 ТК РФ профсоюзу права на представление его интересов во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, вправе обратиться в профсоюзы и их органы за защитой своих интересов. Такое обращение не должно повлечь ущемления трудовых и профессиональных прав работника со стороны работодателей.

4.15. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации работодатель обеспечивает условия функционирования первичных профсоюзных организаций, а также уполномоченных профсоюза, их правопреемство на заключение коллективного договора (соглашения).

Раздел 5.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ПЛАВСОСТАВА СУДОВ МОРСКОГО ФЛОТА

5.1. Сфера применения и определения.

5.1.1. Настоящие особенности регулирования социально-трудовых отношений применяются к плавающему составу (далее – плавсоставу) судов морского флота, принадлежащих работодателям, на которых распространяется Соглашение (далее – судовладельцы).

5.1.2. Особенности, определенные для плавсостава в настоящем разделе, исключают применение для плавающего состава общих норм предыдущих разделов по тем же вопросам

5.1.3. К командному составу (комсостав) относятся работники из числа плавающего состава, занимающие должности как они определены статьей 52 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 г. № 81-ФЗ (далее — КТМ РФ).

5.1.4. Далее по тексту настоящего раздела: плавсостав, член экипажа, моряк и работник имеют одно и то же значение.

5.2. Рабочее время. Время отдыха.

5.2.1. Особенности режима труда и отдыха плавсостава устанавливаются в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота», утверждаемым приказом Министерства транспорта Российской Федерации (далее – Минтранс России).

5.2.2. Для всех моряков устанавливается рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов — для работающих в нормальных условиях труда. Для работающих во вредных и опасных условиях труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. При этом месячная, годовая норма рабочего времени подсчитывается исходя из принятой за основную пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

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.

5.2.3. Каждый моряк при работе на судне должен иметь не менее одного периода времени, состоящего из 8 последовательных часов отдыха в течение 24 часов. При стоянках в портах в зависимости от конкретных условий капитан может устанавливать для командного состава суточное дежурство с предоставлением после его окончания отдыха продолжительностью не менее 48 часов. Организация вахт и работ, обеспечивающая выполнение настоящего требования, возлагается судовладельцем на капитана и старшего (главного) механика судна.

5.2.4. Установленной продолжительностью рабочего времени для работников является время, в течение которого они обязаны исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с графиком несения вахт и выполнения судовых работ, а также распорядком дня на судне, утверждаемого капитаном судна в соответствии с “Уставом службы на судах морского флота”, вводимым в действие приказом Минтранса России (далее — Устав службы).

5.2.5. Графики несения вахт и выполнения судовых работ моряками предусматривают, как правило, трехсменные вахты или ежедневную работу суммарной продолжительностью 8 часов в сутки без освобождения от работы на судне в выходные и нерабочие праздничные дни.

Для плавсостава судовладелец устанавливает суммированный учет рабочего времени.

5.2.6. Время работы сверх нормы рабочего времени при работе по установленному в соответствии с п. 5.2.5 Соглашения графику суммируется и предоставляется работнику в виде оплачиваемых суммированных дней отдыха (отгулов). При определении количества суммированных дней отдыха (отгулов) из фактически отработанных часов исключается норма рабочего времени (в часах), приходящаяся на период рассчитываемых отгулов. Число суммированных дней отдыха, полагающихся члену экипажа за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным на судне временем в часах по графику вахт (работ) и нормой рабочего времени за этот же период на нормальную продолжительность рабочего дня, предусмотренную п. 5.2.2 Соглашения.

5.2.7. В случаях, если работнику невозможно предоставить суммированные дни отдыха (отгулы) полностью, неиспользованные дни отдыха по соглашению сторон трудового договора компенсируются судовладельцем в денежной форме на условиях и в порядке, определенном п. 5.4.3 Соглашения.

5.2.8. Работа моряков сверх утвержденного графика в целях учёта рабочего времени считается сверхурочной, если иное не предусмотрено Соглашением. Привлечение членов экипажа к сверхурочным работам допускается с согласия моряка.

5.2.9. Авральные и аварийные работы производятся моряками по распоряжению капитана судна в течение либо сверх установленной продолжительности рабочего дня, являются обязательными для всех членов экипажа и не требуют получения согласия моряка и/или судового комитета (представителя Профсоюза на судне).

5.2.10. К авральным работам относятся выполняемые моряками на борту судна: работы в сложных условиях плавания, требующих усиления вахтенной службы; работы, связанные с входом судна в порт и выходом из него: открытие и закрытие грузовых люков, постановка и уборка трапов, сходен, швартовка и отшвартовка судна, подъем якорей, постановка и уборка парусов; работы, связанные с выполнением таможенных и других формальностей; работы по переводу судна в пределах рейда или порта, за исключением судов, специально работающих на рейде или в порту; работы по установке и снятию землечерпательного каравана; работы по перекладке трубопровода рефулерного земснаряда.

Авральные работы, выполняемые членами экипажей сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем на авральные работы).

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

5.2.12. Следующие виды работ не признаются сторонами Соглашения авральными (сверхурочными) и не подлежат учету (их оплате) независимо от времени их выполнения:

все виды аварийных работ, связанные с: устранением аварийного состояния судна, его систем и механизмов, препятствующего дальнейшему следованию судна до первого порта; организацией

и проведением спасения судна, груза и жизни людей, спасением терпящих бедствие судов; ликвидацией аварийных разливов нефти и нефтепродуктов, а также все виды обязательных тревог и учений;

выполнение распорядительских функций, возложенных на командный состав судов Уставом службы, в том числе — связанных с представлением интересов судовладельца в портах захода судна;

заполнение вахтенных журналов и ведение документации по заведованию (включая оформление приходов и отходов судна);

время, необходимое для нормальной смены вахт;

подмена вахты на время приема пищи в соответствии с распорядком дня на судне;

поддержание чистоты в своей каюте.

5.2.13. 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 судовладельцем. К таким работам могут относиться:

- грузовые работы (погрузка, выгрузка судна), осуществляемые силами экипажа;
- подготовка грузовых помещений судна (зачистка, мойка трюмов и т.п.) — за исключением членов экипажа, у которых выполнение этих работ входит в прямые должностные обязанности;
- крепление (раскрепление) груза;
- счет груза (талъманство);
- стирка белья и спецодежды;
- ремонтные работы заводского характера, выполняемые членами экипажа по договорам подряда с разрешения и под контролем судовладельца;

5.2.14. Сборы членов экипажа во время тревог и/или учений, предписываемых национальными и международными требованиями, а также учебные занятия проводятся на судне по распоряжению капитана таким образом, чтобы свести к минимуму сокращение времени отдыха моряков и не вызывать их чрезмерную усталость.

5.2.15. При временной недоукомплектованности экипажа по сравнению с утвержденным судовладельцем штатным расписанием судна, фактически отработанное работником время, с учетом времени исполнения обязанностей недостающего по штату члена экипажа и авральных (сверхурочных) работ, не может превышать 12 часов в сутки. Недоукомплектованность штата восполняется судовладельцем в первом удобном для доставки моряков порту.

5.2.16. Капитан судна обеспечивает ведение ежедневного учета продолжительности рабочего времени и времени отдыха каждого моряка.

5.2.17. Максимальная продолжительность работы членов экипажа на судах между двумя периодами отдыха на берегу (нахождения в отпуске, использования суммированных дней отдыха) не должна превышать 120 календарных дней.

В случаях затруднения со сменой всего экипажа или отдельных его членов в иностранных или российских арктических портах, задержки судна в рейсе, стоянки в порту, где смена работников связана со значительными затратами средств и времени, продолжительность работы на судне членов экипажа (всех или отдельных его членов) может быть увеличена до 150 календарных дней.

5.3. Оплата труда

5.3.1. Оплата труда моряков устанавливается в рублях и производится, как правило, исходя из должностных окладов (соответствующих им тарифных ставок), закрепленных в штатных расписаниях, утверждаемых судовладельцем, а также на основании иных элементов системы оплаты труда в соответствии с коллективным договором (далее по тексту – должностной оклад, оклад, тарифная ставка, базовая ставка). Штатные расписания в отношении численности экипажа и размера должностных окладов могут быть изменены только судовладельцем.

5.3.2. Из расчета должностного оклада оплачивается нормальная продолжительность рабочего времени.

5.3.3. При прохождении стажировки или дублировании перед занятием штатной должности оплата труда дублеров и стажеров производится из расчета окладов, определяемых в размере 85% должностных окладов по штатным должностям. Коллективным договором могут быть предусмотрены иные условия оплаты труда дублеров и стажеров.

5.3.4. Оплата сверхурочной работы (протокол разногласий).

5.3.5. Выполнение обязанностей недостающего по штату члена экипажа оплачивается из расчета не менее 110% должностного оклада по штатному расписанию недостающего по штату члена экипажа пропорционально фактически отработанному времени.

Выполнение обязанностей недостающего по штату вахтенного члена экипажа моряком, не несущим вахты по своей основной должности, допускается только при наличии соответствующей подготовки и квалификации. Выполнение членом экипажа обязанностей недостающего по штату члена экипажа в свое рабочее время дополнительной оплате не подлежит.

Коллективным договором могут быть предусмотрены иные условия оплаты труда за недостающих по штату членов экипажа.

5.3.6. Дополнительные работы, не входящие в прямые обязанности экипажа, связанные с коммерческой эксплуатацией судна и перечисленные в пункте 5.2.13 Соглашения, оплачиваются судовладельцем в размере действующих ставок оплаты за эти работы, согласованных с Профсоюзом.

5.3.7. Выплата морякам денежного вознаграждения в форме консолидированной заработной платы (протокол разногласий).

5.3.8. Судовладелец производит удержания из заработной платы моряков только в случаях, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации, или в случаях, когда удержания санкционировал сам работник.

5.4. Предоставление отпусков и суммированных выходных дней отдыха (отгулов)

5.4.1. Оплачиваемые суммированные дни отдыха (отгулы) предоставляются моряку после окончания его непрерывной работы на судне, либо по соглашению сторон (вместо предоставления дней отдыха в натуре) выплачивается их денежная компенсация. Оплата за дни, подлежащие включению в суммированные дни отдыха, может производиться работодателем одновременно с оплатой труда работника в период работы на судне. В таком случае предоставляемые работнику по окончании работы на судне суммированные дни отдыха дополнительной оплате не подлежат.

5.4.2. Оплата отгулов, предоставляемых в натуре, производится из расчета 100% должностного оклада установленного в штатном расписании по должности, занимаемой работником на день предоставления отгулов, с начислением доплат и надбавок, установленных законодательством.

5.4.3. Денежная компенсация отгулов моряку может производиться по соглашению сторон трудового договора. Конкретный размер компенсации определяется судовладельцем в ло-

кальном нормативном акте, но не ниже, чем 200% дневной тарифной ставки, исчисленной исходя из должностного оклада по штатному расписанию, за каждый день накопленной переработки с начислением доплат и надбавок, установленных законодательством в соответствии с действующим у данного работодателя системой оплаты труда (статья 135 ТК РФ).

5.4.4. Для моряков графиком предоставления отпусков и отгулов является график смены экипажей, устанавливаемый судовладельцем. При одновременном предоставлении отпуска и отгулов за неиспользованные выходные дни — в первую очередь предоставляется отпуск.

5.4.5. Отзыв моряков из отпуска и/или оплачиваемых отгулов допускается только с личного согласия моряка.

5.4.6. При отзыве из отпуска или отгула за неиспользованные выходные дни и направлении на судно (или для обучения на курсах профессиональной подготовки/переподготовки), по просьбе или с согласия моряка минуя порт регистрации, оплата проезда до места стоянки судна (места обучения на курсах) производится по фактической стоимости проезда, но не выше стоимости проезда этим же видом транспорта от порта регистрации до порта стоянки судна (места обучения на курсах).

5.4.7. В случае наступления временной нетрудоспособности моряка в период нахождения в оплачиваемых суммированных днях отдыха (отгулах), отгулы могут быть продлены после окончания временной нетрудоспособности или перенесены на другой срок, определяемый судовладельцем с учетом пожеланий работника. Пособие по временной нетрудоспособности в этом случае выплачивается в соответствии с законодательством РФ и коллективным договором, локальным нормативным актом судовладельца.

5.5. Направление на судно и репатриация

5.5.1. Судовладелец несёт расходы, связанные с направлением работника на судно, а также его репатриацией в случаях, предусмотренных настоящим разделом, соответственно из/в базового(ый) порта (порт). В этом случае базовым портом сторонами признается, как правило, порт регистрации судна. В трудовом договоре с работником по соглашению сторон договора в целях реализации положений настоящего раздела может предусматриваться иной, чем базовый порт, населенный пункт.

5.5.2. Работник имеет право на репатриацию в случаях, предусмотренных ст. 58 КТМ РФ.

5.5.3. Расходы судовладельца, связанные с направлением члена экипажа на судно и/или его репатриацией, включают в себя:

сохраненный работнику заработок за все время следования на(с) судно(а);

оплаты проезда и при необходимости найма жилого помещения в пути;

оплаты суточных (в размере, установленном законодательством РФ и локальными нормативными актами судовладельца);

оплата лечения работника, заболевшего (получившего травму) за пределами Российской Федерации, до тех пор, пока моряк по состоянию здоровья не будет годен для переезда к месту репатриации;

оплату провоза не более 30 килограммов личного багажа работника при его репатриации.

5.5.4. При следовании на/с суда(на) на моряка в отношении его поведения распространяется действие Правил внутреннего трудового распорядка организации судовладельца и Устава службы. Моряк, направленный с судна, обязан на следующий день по прибытию в базовый порт к началу рабочего дня явиться в кадровое подразделение работодателя

5.5.5. Морякам, отставшим от судна в российском порту по неуважительным причинам, проезд до базового порта и суточные не оплачиваются.

5.5.6. В случае если причины, вызвавшие репатриацию члена экипажа судна, возникли по его (члена экипажа) вине при исполнении им трудовых обязанностей, судовладелец имеет

право на возмещение расходов на репатриацию в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

5.6. Условия труда и быта на борту судов.

5.6.1. Судовладелец обеспечивает материально-техническое и продовольственное снабжение судов.

5.6.2. Судовладелец обеспечивает коллективное питание экипажа в достаточном количестве, качестве и ассортименте в соответствии с законодательством Российской Федерации. Не допускается замена коллективного питания денежной компенсацией.

5.6.3. В дни выполнения работ с вредными условиями труда работникам, не получающим лечебно-профилактическое питание по установленным нормам, бесплатно выдается молоко (0,5 литра) или другие равноценные пищевые продукты.

5.6.4. 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.

5.6.5. Судовладелец 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 не реже, чем один раз в семь дней.

5.6.6. Судовладелец обеспечивает моряков сертифицированными: спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже, норм установленных для морской отрасли приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009 № 357н, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с постановлением Минтруда России № 45 от 04.07.2003г. Судовладелец создает условия на судне для механизированной стирки спецодежды, личной одежды моряков и (при необходимости) постельного белья.

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

5.6.8. Судовладелец 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, судовладелец обязан обеспечить заход судна в ближайший порт или принять меры по доставке такого моряка в ближайший порт.

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

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

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

5.6.12. Сторона работодателей принимает во внимание вступившую в силу Конвенцию МОТ 1987 г. № 163 «О социально-бытовом обслуживании моряков в море и в порту». В связи с этим судовладелец принимает необходимые организационные и финансовые меры для обеспечения членов экипажа на борту судна социально-бытовыми условиями в отно-

шении предоставления информационных услуг, включая снабжение материалами отраслевых средств массовой информации, организации досуга и занятий спортом. При этом Судовладелец в полной мере руководствуется положениями Рекомендации МОТ № 173, соответствующей упомянутой выше Конвенции.

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

5.6.14. В случае смерти члена экипажа на судне или во время следования на(с) судно(а) Судовладелец берет на себя организационное и финансовое обеспечение по возвращению тела умершего в базовый порт или иной населенный пункт как это определено для целей репатриации в п. 5.5.1 Соглашения. Судовладелец принимает меры по финансированию расходов на ритуальные услуги на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом.

5.6.15. Факт бесследного исчезновения члена экипажа с борта судна в море признается несчастным случаем на производстве и оформляется актом установленной формы.

Если член экипажа исчез во время стоянки судна у причала и имеются основания сомневаться в его падении за борт и гибели, факт смерти признается согласно законодательству по истечении 6-ти месяцев, после чего документы оформляются так же, как по несчастному случаю на производстве.

5.7. Права и обязанности капитана судна

5.7.1. Капитан судна является полномочным представителем судовладельца.

5.7.2. Капитан осуществляет свою деятельность на принципах единоначалия, основываясь на требованиях Устава службы, международных конвенций и положений по мореплаванию, КТМ РФ, законодательства РФ.

5.7.3. Капитан обязан выполнять все распоряжения и указания судовладельца, не противоречащие требованиям безопасной эксплуатации судна, выполнять свои обязанности согласно заключенному с судовладельцем трудовому договору.

5.7.4. Капитану предоставляется право участия в комплектовании экипажа судна. Ни один моряк не может быть направлен на судно без согласия капитана.

5.7.5. Капитан имеет право направить в распоряжение судовладельца любого члена экипажа судна в следующих случаях:

- а) совершение моряком уголовно-наказуемых и/или контрабандных действий;
- б) провоз или содействие провозу безбилетных пассажиров;
- в) употребление и/или хранение наркотиков на судне; употребление алкогольных напитков при исполнении служебных обязанностей и/или несении вахты и нахождение на судне в состоянии алкогольного, наркотического и/или иного токсического опьянения;
- г) невыполнение (ненадлежащее исполнение) должностных и трудовых обязанностей,
- д) нарушение рабочего режима (неоднократный несвоевременный выход на работу или вахту, отставание от судна);
- е) преднамеренные: потеря и/или порча груза; повреждение судна, судового оборудования, механизмов и устройств;
- ж) недостойное поведение (драка, угрозы членам экипажа, игра в азартные игры на деньги, воровство, шантаж и т.п.);
- з) сознательное несоблюдение местного законодательства страны или порта захода.

5.7.6. Капитан обязан принять все меры к спасению человека, упавшего за борт, и может покинуть район поисков только после того, как убедится, что поиски безрезультатны и будет принято решение спасательным координационным центром о прекращении поисков.

5.8. Права и обязанности моряков

5.8.1. Моряки обязаны выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Уставом службы, Уставом о дисциплине работников морского транспорта, Системой управления безопасностью и качеством, коллективным договором, трудовыми договорами и должностными инструкциями, утвержденными судовладельцем и капитаном судна.

5.8.2. Ни один моряк не имеет права отказаться от выполнения любых судовых работ, в том числе и сверхурочных, необходимых для обеспечения технологического процесса торгового мореплавания и невыполнение которых препятствует продолжению рейса, за исключением работ, не входящих в прямые обязанности экипажа, в соответствии с п.

5.2.13 данного Соглашения в случае забастовки на судне в соответствии с действующим законодательством.

5.8.3. Моряки направляются на судно только после прохождения ими медицинского осмотра (освидетельствования), соответствующей тренажерной подготовки и сдачи экзаменов в соответствии с международными и национальными требованиями.

5.8.4. Вследствие специфики работы на морском транспорте и на основании международных и национальных требований к подготовке плавсостава моряки обязаны проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке и в сроки, определенные судовладельцем. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока действия выданных на основании такого обучения квалификационных документов (сертификатов), моряк обязан возместить расходы, затраченные судовладельцем на его обучение в порядке и размерах, предусмотренных трудовым договором или соглашением об обучении моряка за счет средств судовладельца.

5.8.5. В случаях направления работника с отрывом от производства на тренажерную подготовку, обучение на курсах повышения квалификации, переподготовку, необходимые для продолжения профессиональной деятельности работника и обязательные в соответствии с национальными и международными требованиями, за работниками организации сохраняется средний заработок на все время соответственно тренажерной подготовки, обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки.

5.8.6. Морякам предоставляется оплачиваемое время для прохождения обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), инструктажей, проверки знаний, аттестаций, переаттестаций, сдачи техминимумов и в других случаях отвлечения от основной работы в интересах судовладельца. Конкретное количество предоставляемого для этих целей оплачиваемого времени определяется коллективным договором или локальным нормативным актом судовладельца.

5.9. Работа в районах, связанных с военной, пиратской и эпидемиологической опасностью (протокол разногласий)

5.9.1. Опасными в военном отношении признаются районы, которые включают зоны ведения военных действий (hostility), опасность плавания в которых официально подтверждается страховщиками военных рисков на основе данных Международной Лондонской Ассоциации Страховщиков (The International Underwriting Association of London).

5.9.2 Если по условиям заключенного рейсового или тайм-чартера судно должно следовать в район военных действий (hostility), судовладелец обязан обеспечить наличие в чартере оговорки VOYWAR 1993, либо CONWARTIME 1993, либо иной другой оговорки аналогичного содержания.

5.9.3. При направлении в рейс экипажу судна должна быть предоставлена полная информация, касающаяся зон ведения военных действий (активности пиратов) определенных в установленном порядке надлежащим уполномоченным федеральным органом Российской Федерации, включенных в район предполагаемых переходов.

5.9.4. Моряк имеет право отказаться от работы в районах с военной, эпидемиологической

опасностью, и опасностью нападения пиратов, установленный уполномоченным государственным органом. В этих случаях он должен быть заменен и/или репатриирован за счет судовладельца без каких-либо для себя дисциплинарных последствий.

5.9.5. За время работы судна в зонах военных действий, эпидемиологической опасности и опасности нападения пиратов начисляется повышенная заработная плата в порядке и размерах, устанавливаемых коллективными договорами или локальными нормативными актами.

6. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В целях обеспечения стабильной работы морского транспорта, повышения его конкурентоспособности и защиты интересов и прав работников отрасли стороны договорились о взаимодействии в сфере социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отрасли, совершенствованию социально-трудовых отношений посредством заключения соглашения о социальном партнерстве и создания постоянно действующей комиссии по координации практических действий по реализации обязательств по соглашению о социальном партнерстве и по настоящему Соглашению.

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

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется совместно Сторонами социального партнерства, Отраслевой комиссией по подготовке и заключению Федерально-отраслевого соглашения по морскому транспорту и контролю за его выполнением в организациях морского транспорта, соответствующими органами по труду.

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

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

8.3. Разъяснения положений данного Соглашения даются на письменные запросы со-

вместно руководителями Сторон, подписавших Соглашение. Сторона, получившая запрос, готовит проект разъяснения и согласовывает его с другой стороной.

Подписано 15 октября 2009 года
в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Приложение
к Федеральному отраслевому соглашению
по морскому транспорту на 2009-2012 годы

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
Сторон федерального отраслевого соглашения по морскому транспорту
на 2009-2012 годы
по пунктам 3.2.8, 3.5.17, 5.3.4, 5.3.7, разделу 5.9 (пп. 5.9.3, 5.9.4 и 5.9.5)

В ходе коллективных переговоров по подготовке проекта федерального отраслевого соглашения по морскому транспорту на 2009-2012 годы между Федерацией профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота и Союзом российских судовладельцев не было достигнуто согласие по следующим вопросам (пунктам Соглашения):

3.2.8.

Предложение представителей работников:

Работникам, занятым в многосменном режиме работы, производятся доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20 процентов, за работу в ночную смену - 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене.

При работе в многосменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов доплаты в размере 40 % тарифной ставки (должностного оклада) производятся за каждый час работы в смене, в которой не менее 50 % рабочего времени приходится на ночное время.

Иные режимы работы (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т.п.) к многосменному режиму не относятся. Для работников, занятых на работах в таких режимах, сохраняется установленный пунктом 3.2.7 порядок дополнительной оплаты за работу в ночное время.

Предложение представителей работодателей:

Работникам, занятым в многосменном режиме работы, доплаты производятся в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.5.17.

Предложение представителей работников:

Предусмотренные в разделе 3 гарантии и льготы, которые превышают установленные государственные размеры, реализуются за счет средств организации с учетом финансово-экономического положения организации.

Предложение представителей работодателей:

Предусмотренные в разделе 3 гарантии и льготы, которые превышают установленные законодательством размеры, реализуются при наличии у работодателя собственной прибыли, которая может быть дополнительно направлена на эти цели.

5.3.4.

Предложение представителей работников:

Сверхурочная работа оплачивается не менее, чем в двойном размере часовой тарифной

ставки. Часовая тарифная ставка (кроме случаев, когда она прямо установлена в штатном расписании) определяется исходя из должностного оклада моряка по штатному расписанию и нормальной продолжительности рабочего времени в месяце производства сверхурочных работ.

Предложение представителей работодателей:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в размере не менее чем в полуторном размере, за последующие – не менее, чем в двойном размере часовой тарифной ставки. Часовая тарифная ставка (кроме случаев, когда она прямо установлена в штатном расписании) определяется исходя из должностного оклада моряка по штатному расписанию и нормальной продолжительности рабочего времени в месяце производства сверхурочных работ.

5.3.7.

Предложение представителей работников:

Исключить из Соглашения в связи с противоречием действующему законодательству Российской Федерации.

Предложение представителей работодателей:

Учитывая международную практику, системой оплаты труда, установленной у судовладельца, может предусматриваться выплата морякам денежного вознаграждения в форме консолидированной (или частично консолидированной) заработной платы.

Форма консолидированной заработной платы предполагает выплату фиксированного денежного вознаграждения за календарный месяц, которое включает должностной оклад по штатному расписанию и другие выплаты, установленные системой оплаты труда конкретного судовладельца. Консолидированная заработная плата может включать компенсации за всю выполненную сверхурочную работу и все иные связанные с оплатой труда выплаты (в том числе компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки), либо может включать только определенные виды выплат с их частичным суммированием (частично консолидированная заработная плата). Моряк должен быть информирован о составляющих частях оплаты труда, включенных в консолидированное (частично консолидированное) денежное вознаграждение. Осуществление оплаты труда моряков в форме консолидированной заработной платы производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников при заключении коллективного договора.

5.9.

Предложение представителей работников:

Главу 5.9 оставить без изменений.

Пояснение. Опасности нападения пиратов или бандитских групп в море на членов экипажей судов и эпидемиологическая (опасность) для них, в том числе и от воздействия смертоносных модификаций вирусов, например, «свиного гриппа», реально существуют. Вред, причиняемый в результате их проявлений здоровью (включая психологическое состояние) и материальному положению моряка, по крайней мере, не меньше, чем последствия от случаев выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (см. ст. 149 ТК РФ).

Обязательства о выплатах в связи с указанными опасностями в той или иной форме имеются в коллективных договорах ОАО Дальневосточного, Приморского, Новороссийского морских пароходств, и ООО «Судоходная компания «Орион».

Предложение представителей работодателей:

Исключить из главы 5.9 (пункты 5.9.3., 5.9.4., 5.9.5.) дополнения, связанные с опасностью нападения пиратов и эпидемиологической опасностью .

Приложение № 1

(пункт 1.2. Соглашения)

**Перечень организаций,
принимавших участие в подготовке Федерального отраслевого соглашения
по морскому транспорту на 2009-2012 годы**

Ассоциация судоходных компаний (АСК)
Ассоциация связистов морского и речного транспорта (АСМРТ)
ОАО «Владивостокский морской торговый порт»
ОАО «Восточный порт»
ОАО «Морской порт Санкт-Петербург»
ОАО «Калининградский морской торговый порт»
ОАО «Мурманский морской торговый порт»
ОАО «Находкинский морской торговый порт»
ОАО «Новороссийский морской торговый порт»
ОАО «Новорослесэкспорт»
ОАО «Таганрогский морской торговый порт»
ОАО «Туапсинский морской торговый порт»
ЗАО «Канонерский судоремонтный завод»

Приложение № 2.

(к п. 2.1.4 Соглашения)

Совместные действия Сторон Соглашения

1. Стороны осуществляют согласованные действия, связанные с пересмотром и утверждением в установленном порядке действующих нормативных актов и правил по охране труда, утверждением их Министерством транспорта Российской Федерации, а также с участием в рассмотрении проектов технических регламентов в области безопасности на морском транспорте.
2. В рамках своих полномочий участвовать в работе по подготовке к ратификации Российской Федерацией Сводной Конвенции о труде в морском судоходстве, принятой на девяносто четвертой сессии Генеральной Конференции Международной организации труда в Женеве в феврале 2006 года, и приведению трудового законодательства Российской Федерации в соответствие с положениями ратифицированных международных конвенций.
3. Стороны будут способствовать Координационному совету по медицинскому обслуживанию в осуществлении мер, направленных на поддержание здравоохранения на водном транспорте, оказание возможной помощи бассейновым больницам, поликлиникам, профилакториям, медпунктам организаций водного транспорта.
4. Стороны соглашения осуществляют в согласованные сроки меры по совершенствованию режима труда и отдыха работников плавающего состава судов морского флота:
по разработке положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота;
по разработке положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха лоцманов.
5. Объединения работодателей примут меры по закреплению кадров молодых специалистов. В этих целях будут использованы имеющиеся возможности, включая механизмы экономической и социальной заинтересованности молодежи продолжать работу по полученной специальности.

6. Стороны инициируют рассмотрение на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопросов о выработке мер экономического, административного характера по сдерживанию роста цен на нефтепродукты, тарифов на электроэнергию, железнодорожные перевозки и приведению их в соответствие с затратами на производство, на металлопродукцию и другие компоненты, относящиеся к судостроению и судоремонту и примут участие в этой работе.

Приложение № 3.

(к п. 3.4.16 Соглашения)

Среднесменная физическая нагрузка докера, перекладывающего груз вручную

При организации процесса переноски груза вручную докерами следует использовать допустимые соотношения расстояния, на которые переносится груз, и его суммарное количество (Конвенция МОТ N 127 «О максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся», Рекомендация МОТ № 128 «О максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся» и Р 2.2.2006-05 «Руководство по оценке рабочей среды и трудового процесса. Критерии и квалификация условий труда», утвержденное Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации, Первым заместителем Министра здравоохранения Российской Федерации Г.Г.Онищенко 29 июня 2005 г.):

	Расстояние, метров								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Количество единиц транспортировки	481	450	422	398	377	357	340	324	310
Среднесменная нагрузка, тонн	24,0	22,5	21,1	19,9	18,9	17,8	17,0	16,2	15,5

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	3
2.1. Совместные обязательства сторон	3
2.2. Обязательства стороны работодателей	4
2.3. Обязательства профсоюзов	4
3. ОТРАСЛЕВЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	5
3.1. Режим труда и отдыха	5
3.2. Оплата труда	7
3.3. Занятость и переподготовка кадров	8
3.4. Охрана труда и здоровья	10
3.5. Социальные гарантии, льготы и компенсации	14
4. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ	15
5. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ПЛАВСОСТАВА СУДОВ МОРСКОГО ФЛОТА	17
5.1 Сфера применения и определения	17
5.2 Рабочее время. Время отдыха	17
5.3 Оплата труда	20
5.4 Предоставление отпусков и отгулов выходных дней	20
5.5 Направление на судно и репатриация	21
5.6 Условия труда и быта на борту судов	22
5.7 Права и обязанности капитана судна	23
5.8 Права и обязанности моряков	24
5.9 Работа в районах, связанных с военной, пиратской и эпидемиологической опасностью	24
6. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	25
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ	25
8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ	25
ПРИЛОЖЕНИЯ:	
Приложение — Протокол разногласий	27
Приложение № 1. Перечень организаций, делегировавших свои полномочия представителю работников и представителям работодателей для заключения Соглашения (пункт 1.2)	29
Приложение № 2. Совместные действия Сторон Соглашения (пункт 2.1.4)	30
Приложение № 3. Среднесменная физическая нагрузка докера, перекладывающего груз вручную (пункт 3.4.16)	