

Руководитель
Федерального агентства по рыболовству
И.В.ШЕСТАКОВ

Исполнительный вице-президент
Общероссийского отраслевого объединения
работодателей рыбной отрасли
"Российский союз работодателей -
рыбопромышленников",
президент некоммерческой
организации "Всероссийская ассоциация
рыбопромышленных предприятий,
предпринимателей и экспортеров"
Г.С.ЗВЕРЕВ

Председатель Российского профсоюза
работников рыбного хозяйства
Д.Н.РЫЖОВ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ РЫБНОЙ ОТРАСЛИ НА 2022 - 2023 ГОДЫ

(5 декабря 2022 года)

Настоящее Отраслевое соглашение по организациям рыбной отрасли на 2021 - 2023 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федерального закона от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей", Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021 - 2023 года,

Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 10 августа 2005 г. № 500 "О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне", законодательства Российской Федерации и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в организациях рыбной отрасли.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения региональных и территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров в организациях рыбной отрасли.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Российского профсоюза работников рыбного хозяйства (далее - Профсоюз), действующего на основании Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Устава;

- работодатели организаций рыбной отрасли, в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей рыбной отрасли "Российский союз работодателей-рыбопромышленников" (далее - ОООР "РСРР"), действующего на основании Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей", Устава;

- федеральный орган исполнительной власти в лице Федерального агентства по рыболовству (далее - Росрыболовство), действующего на основании постановления Правительства Российской Федерации от 11 июня 2008 г. N 444 "О Федеральном агентстве по рыболовству", законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

1.2. Стороны Соглашения признают главной целью соглашения обеспечение роста доходов работников рыбной отрасли за счет повышения эффективности работы рыбной отрасли, производительности труда, увеличения объемов выпускаемой продукции, повышения доходов предприятий и организаций.

Стороны проводят политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости и ответственности.

1.3. Соглашение действует в отношении:

1.3.1. региональных объединений работодателей и рыбопромышленных союзов, являющихся членами ОООР "РСРР", а также работодателей организаций рыбной отрасли, в том числе, подведомственных Росрыболовству;

1.3.2. работодателей организаций рыбной отрасли, которые не являются членами ОООР "РСРР", но уполномочили от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

1.3.3. сторон социального партнерства, подписавших соответствующее отраслевое соглашение на региональном и территориальном уровне;

1.3.4. работодателей рыбной отрасли, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

1.3.5. работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

1.4. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения, его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.6. Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении социальных гарантий и льгот.

Региональные и территориальные соглашения, коллективные и трудовые договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.7. В случае отсутствия в организациях рыбной отрасли коллективного договора, локальных нормативных правовых актов, устанавливающих права, гарантии и компенсации работников, действуют нормы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2023 года.

Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

1.9. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.10. Стороны Соглашения обеспечивают размещение Соглашения на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, не делегировавших ранее полномочий на его заключение и заявивших о своем согласии распространить на них действие настоящего Соглашения одновременным заявлением представителей работников и работодателей.

Глава 2. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны в рамках взаимодействия участвуют в разработке и реализации мероприятий, направленных на:

2.1.1. защиту экономических интересов отечественных предприятий и организаций рыбной отрасли (работодателей);

2.1.2. развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования;

2.1.3. росту уровня технологического, технического оснащения предприятий и организаций рыбной отрасли;

2.1.4. повышению качества и безопасности продукции рыбной отрасли и обеспечению ее конкурентоспособности;

2.1.5. воспроизводстве и сохранение водных биологических ресурсов;

2.1.6. устойчивому развитию прибрежных территорий;

2.1.7. обеспечении устойчивой занятости, достойного уровня заработной платы и социальной защиты работников рыбной отрасли;

2.1.8. обеспечении устойчивости функционирования рыбной отрасли, в том числе, стабильности нормативного правового регулирования в области рыболовства и сохранения водных биоресурсов, включая сохранение механизмов предоставления пользователям прав на освоение водных биологических ресурсов на основе учета размера ранее имевшегося у них права на добычу (вылов) водных биоресурсов или/и объема добычи (вылова) ими водных биоресурсов в предыдущие периоды владения таким правом;

2.1.9. повышению уровня охраны труда и экологической безопасности в организациях рыбной отрасли;

2.1.10. обеспечении профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации, развитию профессиональных квалификаций;

2.1.11. трудоустройства выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования в организации рыбной отрасли;

2.1.12. информированию работников рыбной отрасли по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения;

2.1.13. совершенствованию экономических и социально-трудовых отношений в организациях рыбной отрасли;

2.1.14. повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

2.2. Стороны Соглашения участвуют:

2.2.1. в реализации Федерального закона от 20 декабря 2004 г. N 166-ФЗ "О рыболовстве и сохранении водных биологических ресурсов", Государственной программы Российской Федерации "Развитие рыбохозяйственного комплекса", утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. N 314, Стратегии развития рыбохозяйственного комплекса, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. N 560 "О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 21

января 2020 г. N 20, а также в реализации Указа Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. N 249 "О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям", Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации";

2.2.2. в подготовке предложений, для включения в федеральные целевые программы, разработке ведомственных и иных программ развития рыбной отрасли, в формировании социально-экономической политики в рыбной отрасли;

2.2.3. в разработке и совершенствовании законодательства Российской Федерации для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников и работодателей рыбной отрасли.

2.3. Росрыболовство в пределах компетенции:

2.3.1. участвует в установленном порядке по подготовке предложений в разработке проектов федеральных законов, нормативных правовых актов и других документов по вопросам, относящимся к установленной сфере деятельности Росрыболовства с целью поддержки и защиты экономики рыбной отрасли;

2.3.2. принимает меры к обеспечению стабильности законодательства в рыбной отрасли на период действия настоящего Соглашения, включая сохранения механизмов предоставления пользователям прав на основе учета размера ранее имевшего у них права на добычу (вылов) водных биоресурсов в предыдущие периоды владения таким правом;

2.3.3. заключает с органами государственной власти субъектов Российской Федерации соглашения в сфере деятельности рыбной отрасли;

2.3.4. принимает участие в решении социально-экономических вопросов развития прибрежных территорий, путем улучшения качественных характеристик трудовых ресурсов, повышения уровня и качества жизни, более полного использования имеющихся трудовых ресурсов, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров;

2.3.5. готовит предложения по поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства, направленные на их развитие;

2.3.6. разрабатывает и реализует на базе подведомственных образовательных учреждений, в том числе, с привлечением Профсоюза и Работодателей мероприятия по подготовке профессиональных кадров для рыбной отрасли, включая мероприятия по их стажировке и трудоустройству;

2.3.7. информирует и привлекает при необходимости представителей Сторон Соглашения в разработке предложений к проектам федеральных законов, нормативных правовых актов и других документов по вопросам, относящимся к установленной сфере деятельности Росрыболовства, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2.3.8. содействует заключению отраслевых соглашений по рыбной отрасли на уровне субъектов Российской Федерации.

2.4. ООО "РСРР":

2.4.1. организует сотрудничество работодателей в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;

2.4.2. участвует в подготовке предложений при разработке нормативных правовых актов в сфере рыбохозяйственной деятельности;

2.4.3. ведет коллективные переговоры и заключает коллективные договоры в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

2.4.4. представляет интересы и защищает законные права своих организаций в органах государственной власти и местного самоуправления;

2.4.5. способствует налаживанию взаимовыгодных связей между организациями рыбной отрасли, их объединению в отраслевые и территориальные формирования;

2.4.6. участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов;

2.4.7. участвует в развитии системы рыбохозяйственной кооперации, включая рыбохозяйственные производственные и рыбохозяйственные потребительские кооперативы, а также в создании их союзов и ассоциаций;

2.4.8. оказывает правовую, информационную, консультативную и иную помощь отраслевым, региональным союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов прибрежных территорий;

2.4.9. организует обучение представителей малого предпринимательства в сфере рыбной отрасли современным методам ведения хозяйства, использования финансовых инструментов, передовым технологиям в рамках сотрудничества с российскими, зарубежными и международными организациями;

2.4.10. участвует в организации и проведении конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. координирует действия первичных и территориальных профсоюзных организаций;

2.5.2. проводит работу, направленную на повышение уровня жизни и улучшения условий труда работников рыбной отрасли;

2.5.3. участвует в подготовке предложений по проектам нормативных правовых актов и других документов по социально-трудовым вопросам;

2.5.4. принимает участие в формировании отраслевых мероприятий по обеспечению занятости, предлагает меры по социальной защите работников - членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

2.5.5. осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.5.6. участвует в пределах своей компетенции в осуществлении контроля соблюдения законов, иных нормативных правовых актов о приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения, представляет работников в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества;

2.5.7. защищает в установленном законодательством порядке права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;

2.5.8. участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;

2.5.9. принимает участие в организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха;

2.5.10. содействует снижению социальной напряженности в организациях;

2.5.11. участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Глава 3. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной продуктивной и свободно избранной занятости, сокращение масштабов неформальной (нелегальной) занятости одним из основных приоритетов рыбопромышленной политики в области трудовых отношений.

С этой целью Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

3.1.1. создание новых современных, эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и

достойной заработной платой, повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест;

3.1.2. совершенствование системы информации о рынке труда;

3.1.3. повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной и территориальной мобильности;

3.1.4. совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости;

3.1.5. совершенствование регулирования привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы с учетом принципа приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации;

3.1.6. расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;

3.1.7. стимулирование легальных трудовых отношений;

3.1.8. предотвращение необоснованных массовых увольнений, ликвидаций и репрофилирования организаций рыбной отрасли, отраслевых научных и образовательных организаций всех уровней;

3.1.9. социально-экономическую защиту увольняемых в связи с сокращением штата работников и реструктуризацией производства;

3.1.10. совершенствование системы государственных гарантий защиты от безработицы, включающей в том числе обеспечение прав граждан в области охраны и оплаты труда, предотвращение нарушений прав трудящихся, принудительного труда и дискриминации.

3.2. В целях дальнейшего развития рынка труда в рыбной отрасли Стороны совместно:

3.2.1. осуществляют мониторинг ситуации на отраслевом рынке труда;

3.2.2. формируют балансы по запросам по квалификации со стороны работодателей рыбной отрасли и подготовке квалификаций со стороны системы их подготовки на региональном и федеральном уровне;

3.2.3. проводят анализ профессионально-квалификационной структуры рыбной отрасли;

3.2.4. принимают участие в разработке и внедрении отраслевых профессиональных стандартов в организациях рыбной отрасли;

3.2.5. принимают участие в работе по разработке и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных программ;

3.2.6. предоставляют предложения по объему контрольных цифр приема граждан на обучение по профессиям и специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований;

3.2.7. предпринимают усилия по формированию системы отраслевой независимой оценки квалификаций;

3.2.8. разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места;

3.2.9. осуществляют мероприятия по подготовки кадров для рыбной отрасли;

3.2.10. содействуют развитию материально-технической базы отраслевых образовательных организаций;

3.2.11. осуществляют меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров для рыбной отрасли;

3.2.12. разрабатывают и реализуют меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, а также трудоустройство и занятости инвалидов;

3.2.13. проводят мониторинг трудовой деятельности иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в отрасли;

3.2.14. проводят консультации о мерах, обеспечивающих приоритет трудоустройства граждан Российской Федерации на квалифицированные рабочие места, по вопросам установления допустимой доли иностранных работников.

3.3. Стороны признают существенными изменениями занятости (критериями массового увольнения):

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном обособленном структурном подразделении, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных обособленных структурных подразделениях, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней:

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства работников, занимающих различные должности (позиции) и составляющих 10 процентов и более работников структурного подразделения в течение 30 календарных дней;

- высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения.

Глава 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились, что баланс рабочего времени и времени отдыха работников формируется на основе положений действующего законодательства и учитывает необходимость оптимального сочетания трудовой деятельности работника и других сторон его жизни.

Режим рабочего времени в организациях устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем, а при наличии первичной профсоюзной организации - с учетом мнения ее выборного коллегиального органа.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет 36 и менее часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени в неделю и за день (смену), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

4.4. При введении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная

продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, по причинам сезонного характера - не более чем до шести месяцев, по причинам технологического характера - не более чем до одного года.

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, а при наличии первичной профсоюзной организации - с учетом мнения ее выборного коллегиального органа.

4.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится в организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Стороны Соглашения договорились при необходимости подготовить перечень сезонных работ в рыбной отрасли, в том числе отдельных сезонных работ с указанием их максимальной продолжительности, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев.

При привлечении сезонных работников в труднодоступных отдаленных местностях в трудовых договорах работодатели указывают условия, связанные с переездом из другой местности и с возвращением к месту проживания при окончании срока трудового договора и при досрочном расторжении трудового договора в зависимости от оснований его расторжения.

При наличии финансовых возможностей работодатели устанавливают коллективным договором, локальным нормативным актом возмещение расходов, связанных с переездом работника из другой местности к месту выполнения сезонных работ и возвращением к месту проживания.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

4.9. Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. В связи с производственной необходимостью работодатель вправе в одностороннем порядке сократить срок рейса и внести изменения в режим работы судна, либо увеличить его срок на 30 (тридцать) суток без согласования с работником.

4.11. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Работодатель должен известить под роспись работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

4.12. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с учетом вредных и (или) опасных условий труда, работы с особым характером, работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.13. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность закрепляются в коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка.

4.14. Работодатели обязаны произвести работникам оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.15. Режим труда и отдыха для плавсостава рыбопромыслового флота и некоторых других работников рыбной отрасли определен Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утвержденным приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 года N 271, графиком несения вахт и работы бригад, судовым расписанием по подвахтам на период рейса, правилами внутреннего трудового распорядка (в том числе, непосредственно на рыбопромысловом судне) работодателя.

Неиспользованные дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период нахождения судна в море могут быть предоставлены к отгулу по заявлению работника или компенсированы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Глава 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда - рост номинальной и реальной заработной платы работников за счет роста эффективности и объемов производства.

5.2. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеются в виду ч. 6 - 8 ст. 133.1, а не ст. 133 ТК РФ.

5.3. Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.4. Оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионального квалификационного уровня и фиксируется в трудовых договорах, коллективных соглашениях и договорах.

5.4.1. Оплате подлежат следующие периоды пребывания работника (члена экипажа) на судне: время нахождения в пути в период следования на судно и обратно, период рейса, переходы на промысел и с промысла, периоды бункеровки, периоды стоянки в порту до списания с судна, периоды межрейсового технического обслуживания, периоды нахождения судна в ремонте, отстое, периоды выгрузок рыбопродукции, погрузки и сдачи судового снабжения в море и у причала, время простоя в ожидании транспорта, аварийно-спасательные работы, ремонт судовых механизмов и орудий лова и другие отвлечения от основной работы по распоряжению судовладельца. Оплата (система оплаты труда) за период

рейса, период промыслового рейса, период плановых стоянок в порту, за выгрузку рыбопродукции, доплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, осуществляются в соответствии с применимыми локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором.

5.4.2. Окончательный расчет по итогам рейса производится на основании анализа производственно-хозяйственной деятельности судна, после предоставления в бухгалтерию всех необходимых документов, материальных и денежных отчетов за период рейса.

5.4.3. В случаях, если работник списан с судна досрочно до окончания действия трудового договора по любой причине, по прибытии в порт приписки судна (место найма) в день увольнения при условии предоставления работником судового аттестата (о сумме задолженности по спецодежде, по услугам связи и судового ларька и прочих задолженностей) ему выплачивается заработная плата в соответствии с должностным окладом (согласно штатному расписанию), денежная компенсация за неиспользованный отпуск, суточные.

5.4.4. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, в том числе плавсостава по районам промысла, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.4.5. В заработную плату, на которую начисляются районные коэффициенты, не включаются суммы следующих выплат:

5.4.5.1. процентные надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями;

5.4.5.2. среднего заработка;

5.4.5.3. полевого довольствия;

5.4.5.4. премий, носящих единовременный характер и выплачиваемых не из фонда заработной платы;

5.4.5.5. вознаграждений за изобретения и рационализаторские предложения;

5.4.5.6. прочих выплат, не относимых в установленном порядке к заработной плате.

5.4.6. при исключении работника из членов экипажа судна по собственному желанию до окончания срока трудового договора, в случае списания члена экипажа с судна за отказ от работы (не выполнение должностных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью), а также при списании с судна в случаях, указанных в пункте 6.6 настоящего Соглашения, такой работник переводится в пассажиры и должностные обязанности не выполняет. С момента исключения из членов экипажа и по дату списания с судна в связи с пересадкой на транспортное средство для доставки в порт заработная плата не подлежит начислению, а работник оплачивает работодателю расходы, понесенные работодателем на подготовку документов для оформления работника и его доставку на судно, стоимость репатриации, расходы, связанные с оплатой проезда из района промысла до места проживания и расходы, связанные с необходимостью доставки на борт нового члена экипажа, а также сумму за свое обслуживание в качестве прибывающего на судне лица.

5.5. В организациях внебюджетного сектора регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

5.5.1. минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в субъекте Российской Федерации;

5.5.2. наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих профессиональных стандартов, по результатам решений аттестационных комиссий;

5.5.3. работодатели не реже одного раза в год индексируют заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предыдущий календарный год в субъекте Российской Федерации;

5.5.4. порядок индексации устанавливается коллективным договором, соглашением и локальным нормативным актом организации;

5.5.5. в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

5.6. Система оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" и с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

5.7. Работодатели:

5.7.1. обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.7.2. производят своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.7.3. выплачивают в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

5.7.4. при размещении информации (наличии вакансий) о привлечении работников раскрывают структуру заработной платы с указанием условий получения компенсационных и стимулирующих выплат, отражением условий труда и проживания работников, прибывающих из другой местности, четко формулируют требования к квалификации работника;

5.7.5. сохраняют за работником, который приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. Средний заработок за дни приостановки работы исчисляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями с извещением работников не позднее чем за два месяца, а при наличии первичной профсоюзной организации - с учетом мнения ее выборного коллегиального органа.

5.9. Профсоюз:

5.9.1. осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

5.9.2. проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;

5.9.3. предоставляет аналитические данные по заработной плате социальным партнерам.

Глава 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки работников.

Перечень социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников рыбной отрасли может быть расширен в соглашениях и коллективных договорах по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Стороны Соглашения рекомендуют Сторонам социального партнерства на региональном и территориальном уровне, а также работодателям и профсоюзным организациям при заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров рассматривать возможность выделения средств на:

6.1.1. выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы работникам-инвалидам при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;

6.1.2. оказание материальной помощи при рождении детей;

6.1.3. единовременную выплату при выходе работника на пенсию;

6.1.4. бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в ведомственных детских дошкольных учреждениях, оздоровительных лагерях и санаториях;

6.1.5. материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам организации;

6.1.6. оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;

6.1.7. единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, ведомственными наградами и почетными званиями;

6.1.8. выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

6.1.9. финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга и отдыха;

6.1.10. повышенные льготы и гарантии работающим женщинам матерям-одиночкам и женщинам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком;

6.1.11. полную или частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, в первую очередь, занятых во вредных условиях труда.

6.2. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивают:

6.2.1. выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы. При направлении на повышение квалификации в другую местность работнику компенсируются связанные с этим расходы в порядке и размерах, установленных для компенсации командировочных расходов;

6.2.2. оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

6.2.3. в случае гибели (смерти) работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, вследствие исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;

6.2.4. выплату единовременного пособия и возмещение в денежной форме морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве на условиях, определенных коллективным договором.

6.3. Работодатели при расторжении с работниками трудового договора в связи с сокращением численности не допускают дискриминацию их в оплате труда по сравнению с другими работниками, а также искусственного снижения размера оплаты труда за счет снижения или отмены постоянных доплат, надбавок к должностному окладу (тарифной ставке), премиальных и компенсационных выплат, что не отменяет установленного законодательством права работодателя депремировать (снизить или лишить

стимулирующих выплат) работника при наличии к тому оснований.

6.4. В случае временной нетрудоспособности членов экипажей судов, находящихся по окончании рейса в днях отдыха (отгулах) суммированных еженедельных дней отдыха и праздничных дней, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" с последующим предоставлением неиспользованных дней отдыха (отгулов) после временной нетрудоспособности.

6.5. Член экипажа имеет право на возвращение из иностранного или российского порта, района промысловой деятельности судна в порт приписки судна (место найма) или иное, указанное в коллективном договоре, трудовом соглашении место, за счет судовладельца в следующих случаях:

6.5.1. по истечении срока найма на конкретный период или конкретный рейс;

6.5.2. заболевания или травмы, которые по заключению врача не позволяют члену экипажа выполнять свои обязанности, за исключением случая, когда выявленное заболевание и травма были скрыты работником от работодателя при приеме на работу;

6.5.3. кораблекрушения;

6.5.4. если судовладелец не способен далее выполнять свои обязанности по закону или по трудовому договору как наниматель работника по причине несостоятельности (банкротства), продажи судна, изменения государства регистрации судна или по другой аналогичной причине;

6.5.5. если судно без согласия члена экипажа в соответствии с решением уполномоченного органа государственной власти направляется в зону военных действий, эпидемиологической опасности или "пиратских" действий;

6.5.6. прекращения или приостановления действия трудового договора на основании решения суда, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором;

6.5.7. ареста судна (с членами экипажа или без них) при условии, что судно находится под арестом более 14 суток;

6.5.8. постановки судна на прикол;

6.5.9. истечения определенного коллективным договором максимального срока работы члена экипажа судна на борту судна;

6.5.10. нарушения судовладельцем условий трудового договора, установленного решением компетентного суда.

6.6. В случае списания члена экипажа с судна за серьезные нарушения им своих обязанностей по трудовому договору, Уставу службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 27 июля 2020 г. N 421 или трудовой дисциплины, судовладелец имеет право удержать с него полностью или частично расходы по его репатриации (возвращению).

К серьезным нарушениям относится, нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического и иного опьянения и другие случаи грубого нарушения трудовой дисциплины в соответствии с пунктом 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Расходы, которые по причинам, указанным в настоящем Соглашении, несет судовладелец, в случае списания члена экипажа в иностранном порту, следующие:

6.7.1. заработная плата в рублях с момента списания с судна и до момента, когда он прибывает к месту приписки судна или месту найма, если это предусмотрено коллективным договором;

6.7.2. расходы по репатриации, включая, иностранную валюту взамен суточных, расходы на переезд, проживание и питание работника, услуги агента и иные расходы;

6.8. Плата за провоз багажа члена экипажа в пределах 30 кг.

6.9. В случае утраты имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном, судовладелец согласно статье 59 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации возмещает члену экипажа судна причиненный ущерб.

6.10. Стороны совместно организуют взаимодействие с ветеранскими организациями, оказывают им организационную помощь и обеспечивают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам. Размер, порядок, условия оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации и разработанным в соответствии с условиями корпоративной социальной программы поддержки неработающих пенсионеров.

Глава 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях рыбной отрасли стороны Соглашения:

7.1.1. взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

7.1.2. распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий труда, экологической безопасности.

7.2. Работодатели совместно с коллегиальными выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- разрабатывают и заключают соглашение по охране труда, обеспечивают выполнение включенных в него мероприятий;

- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией;

- организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

- предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным по охране труда, доверенным лицам Профсоюза возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы;

- обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, микротравм, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах;

- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели устанавливают:

7.3.1. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением.

На основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, возможна замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.3.2. повышенный размер оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном

Трудовым кодексом Российской Федерации;

7.3.3. денежную компенсацию при увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, на основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

7.4. Работодатели совместно с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций:

7.4.1. создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;

7.4.2. проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы;

7.4.3. организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.5. Стороны Соглашения принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

7.6. Профсоюз разрабатывает предложения, направленные на улучшение работы по охране труда:

7.6.1. осуществляет профсоюзный контроль соблюдения законодательства об охране труда;

7.6.2. проводит мониторинг причин производственного травматизма;

7.6.3. инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

7.6.4. защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.6.5. обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;

7.6.6. проводит разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве;

7.6.7. осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

Глава 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на закрепление молодежи в организациях рыбной отрасли в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала.

К молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет.

8.2. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

8.2.1. проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника рыбного хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;

8.2.2. содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

8.2.3. проведение мероприятий, направленных на обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

8.2.4. проведение мероприятий, направленных на содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях рыбной отрасли;

8.2.5. проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;

8.2.6. проведение физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы, в целях предупреждения негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга;

8.2.7. реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот в организации рыбной отрасли;

8.2.8. разработку и реализацию мероприятий по адаптации молодых работников на производстве, по развитию института наставничества.

8.3. Росрыболовство совместно с подведомственными образовательными учреждениями осуществляет мероприятия, способствующие привлечению молодых специалистов в организации рыбной отрасли.

8.4. Работодатели совместно с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций:

8.4.1. формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;

8.4.2. разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;

8.4.3. проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

8.4.4. поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

8.4.5. финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

8.5. Работодатели:

8.5.1. предоставляют льготы молодым работникам для обучения в профильных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами;

8.5.2. заключают с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;

8.5.3. гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;

8.5.4. оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором;

8.5.5. предусматривают повышенную оплату труда работникам, осуществляющим наставничество (наставникам) на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

8.6. Профсоюз:

8.6.1. контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и

настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;

8.6.2. принимает участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ.

Глава 9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в рыбной отрасли Российской Федерации реализацию принципа равноправия Сторон и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения.

9.2. Стороны принимают на себя обязательства развивать систему отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях, взаимодействовать на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Стороны договорились, что при заключении отраслевых региональных и территориальных соглашений интересы работников представляют территориальные профсоюзные организации, интересы работодателей - территориальные отраслевые объединения работодателей.

9.3. В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны Соглашения договорились:

9.3.1. обеспечивать выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации и законодательства Российской Федерации;

9.3.2. принимать меры по совершенствованию нормативных правовых актов и договорной базы социального партнерства;

9.3.3. способствовать развитию системы отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях;

9.3.4. разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в рыбной отрасли;

9.3.5. содействовать распространению международных и российских стандартов социальной ответственности;

9.3.6. принимать меры по недопущению принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников;

9.3.7. продолжить работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, действующих в рыбной отрасли, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнерства;

9.3.8. обеспечивать рост числа территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;

9.3.9. оказывать методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях-участниках настоящего Соглашения, при необходимости принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

9.3.10. осуществлять мониторинг и анализ опыта заключения соглашений на региональном и территориальном уровнях, а также практики работы сторон социального партнерства;

9.3.11. предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих соглашений;

9.3.12. принимать меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;

9.3.13. содействовать созданию условий для информирования граждан о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения, и обеспечивать регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений в рыбной отрасли;

9.3.14. проводить совещания, конференции, круглые столы, создавать разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", посвященные теме социального партнерства.

9.4. Стороны соглашения разрабатывают мероприятия по экономическому стимулированию работодателей и их объединений, активно участвующих в развитии социального партнерства, реализации мер по линиям приоритетных направлений.

Глава 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Стороны Соглашения признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений.

Права выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законами субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза, Генеральным и настоящим Соглашением, коллективными договорами, другими нормативными актами.

10.2. Работодатели:

10.2.1. не препятствуют вступлению работников в члены Профсоюза и созданию первичных профсоюзных организаций, соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

10.2.2. обеспечивают своевременное выполнение представлений профсоюзных инспекций труда;

10.2.3. предоставляют выборным коллективным органам первичных профсоюзных организаций по их запросу необходимые нормативные документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников;

10.2.4. принимают решения с учетом мнения соответствующего выборного коллективного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

10.2.5. ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;

10.2.6. предоставляют выборному коллегиальному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний членов Профсоюза, средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;

10.2.7. предоставляют неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, если это определено в коллективном договоре;

10.2.8. включают представителей выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по коллективным трудовым спорам, финансовому оздоровлению, реорганизации и ликвидации организации;

10.2.9. не препятствуют представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и контроля соблюдения прав работников;

10.2.10. обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза, удержание

профсоюзных взносов, а также по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, удержание денежных средств из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором;

10.2.11. при продаже и репрофилировании принадлежащих организации объектов социальной сферы учитывают, при наличии первичной профсоюзной организации, мнение ее выборного коллегиального органа;

10.2.12. сохраняют профсоюзному активу среднюю заработную плату на период участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней и кратковременной профсоюзной учебы, если это определено в коллективном договоре;

10.2.13. не препятствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров и осуществлению работниками самозащиты трудовых прав;

10.2.14. могут выделять денежные средства первичной профсоюзной организации на ведение уставной деятельности, если это определено в коллективном договоре.

10.3. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных, освобожденных от основной работы, профсоюзных работников.

10.4. Стороны Соглашения содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций.

Глава 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, путем создания Комиссии по контролю за реализацией Соглашения, соответствующими органами по труду.

11.2. Комиссия по контролю за реализацией Соглашения создается на паритетной основе путем утверждения ее состава и порядка работы Сторонами Соглашения.

11.3. Комиссия по контролю за реализацией Соглашения при необходимости утверждает согласованный Сторонами План мероприятий по реализации Соглашения и рассматривает ход его реализации.

11.4. Заседания Комиссии по контролю за реализацией Соглашения проводятся по мере необходимости. Информация о дате и месте заседания размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

11.5. Разногласия при толковании условий Соглашения рассматриваются Комиссией по контролю за реализацией Соглашения в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

11.6. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
