



Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

" 03 " июля 2023 г.

рег. № 16144/13-КД

Подпись _____

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО МОРСКОГО И РЕЧНОГО
Федеральное бюджетное учреждение
«Администрация Волго-Балтийского бассейна
внутренних водных путей»
(ФБУ «Администрация «Волго-Балт»)**

Представитель работодателя –
Руководитель
ФБУ «Администрация «Волго-Балт»

Представитель работников –
Председатель ППО
ФБУ «Администрация «Волго-Балт»

/Ф.В. Шишлаков/

"28"

сентября

2023 г.



/Е.В.Овсянников

"28"

сентября

2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального бюджетного учреждения «Администрация Волго-Балтийского
бассейна внутренних водных путей»**

на 2023-2026 гг.

**Срок действия Договора
с 01.07.2023 по 30.06.2026**

Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, представленный в лице руководителя Федерального бюджетного учреждения «Администрация Волго-Балтийского бассейна внутренних водных путей» Шишлакова Федора Валерьевича (далее – Работодатель) и работники, представленные в лице председателя ППО Федерального бюджетного учреждения «Администрация Волго-Балтийского бассейна внутренних водных путей» Овсянникова Евгения Викторовича (далее - Профсоюз), в дальнейшем при совместном упоминании именуемые - Стороны, а по отдельности - Сторона.

1.3. Настоящий Договор устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» (далее – Организация), предоставляемые Работодателем.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников Организации.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Организации.

1.5. Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с законодательством и отраслевым соглашением равноправными представителями сторон, наделенными необходимыми полномочиями добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. В целях настоящего договора Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников Организации.

1.7. Стороны договорились, что на основании ч.3 ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) принятие руководителем Организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с Профсоюзом в случаях, указанных в ТК РФ и в настоящем Договоре.

1.8. Условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сфере внутреннего водного транспорта Российской Федерации, не зафиксированные в настоящем Договоре, могут применяться сторонами настоящего Договора.

1.9. Работодатель и Профсоюз несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по настоящему Договору в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Толкование положений настоящего Договора осуществляет комиссия, создаваемая Сторонами для ведения переговоров и разработке Договора (далее - Комиссия). Комиссия разрабатывает изменения и дополнения, к Договору которые, после подписания Сторонами, станут его неотъемлемой частью. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Договора являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

1.11. Стороны договорились применять следующие определения в Договоре:

«плавающий состав» - все лица, работающие на судне в любом качестве, включая лоцманов, по трудовому договору;

«береговые работники» - все лица, работающие не на судне в любом качестве по трудовому договору;

«береговые работы» - работы, связанные с физическим трудом, а также работа по организации такого труда;

«навигационный период» - период работы средств навигационного оборудования и судоводных гидротехнических сооружений, согласно распоряжения Росморречфлота;

«межнавигационный период» - период времени, когда завершена работа средств навигационного оборудования и судоводных гидротехнических сооружений и до начала работы указанных средств и сооружений следующего календарного года согласно распоряжению Росморречфлота. Определение «навигационный период» и «межнавигационный период» используется в целях определения периода для предоставления отпусков, отгулов и т.д.

1.12. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются

соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.13. Принимаемые локальные нормативные акты Работодателем не должны ухудшать положение работников Организации по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Стороны принимают на себя обязательство руководствоваться Договором и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

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

2.3. В период действия Договора, Стороны обязуются использовать имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных и трудовых споров и применения крайних мер их разрешения – забастовок.

2.4. Стороны совместно обеспечивают участие своих представителей в комиссиях, в разработке и реализации программ по социально-трудовым вопросам.

2.5. Стороны проводят собрания (конференции) работников с обязательным рассмотрением итогов выполнения Сторонами за определенный период, но не реже одного раза в год, настоящего Договора, с рассмотрением информации Работодателя о состоянии и перспективах развития Организации, о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, о решении социальных вопросов в Организации и иным вопросам.

2.6. Обязательства Работодателя:

2.6.1. Принимать меры к выполнению условий Договора.

2.6.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.6.4. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.6.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам Организации заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.6.6. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников Организации, усиления мотивации производительного труда.

2.6.7. Учитывать мнение профсоюзных организаций по социально-трудовым программам.

2.6.8. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, отдавать приоритет жизни и здоровью работников по отношению к производственным задачам и надлежащим образом обеспечивать финансирование этих приоритетов.

2.6.9. Обеспечивать работников Организации оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.6.10. Обеспечивать бытовые нужды работников Организации, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.6.11. Не препятствовать работникам Организации в осуществлении ими защиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами.

2.6.12. Своевременно рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам.

2.6.13. Предусматривать в ПФХД финансовые средства на цели, определенные законодательством об охране труда, в том числе на приобретение для работников спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также молока или других равноценных пищевых продуктов для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда.

2.6.14. В установленные законодательством Российской Федерации порядке и сроки в письменной форме сообщать соответствующим профсоюзным органам первичных и территориальных организаций Профсоюза о планируемых изменениях структуры, численности или штата

учреждения, связанных с сокращением должностей. Принимать необходимые меры по минимизации количества увольнений и смягчению негативных последствий для увольняемых работников.

2.7. Обязательства Профсоюза:

2.7.1. Представлять, отстаивать, защищать интересы работников Организации.

2.7.2. Способствовать устойчивой деятельности Организации.

2.7.3. Способствовать, соблюдению трудовой и производственной дисциплины, росту производительности труда и формированию достойной заработной платы, повышению профессионализма и деловой активности работников.

2.7.4. Консультировать работников – членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, при необходимости обеспечивать судебную защиту.

2.7.5. Защищать права и интересы работников. Обеспечивать работникам защиту их прав и интересов в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам Организации, при условии ежемесячного перечисления работниками на счет Профсоюза денежных средств в размере не менее одного процента заработной платы работника на условиях Договора.

2.7.6. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и охраны труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в Организации.

2.7.7. Принимать участие в разработке локальных нормативных актов, направленных на улучшение положения работников Организации, содержащих требования охраны труда, добиваться сохранения ранее достигнутых льгот, гарантий и компенсаций работникам.

2.7.8. Обеспечивать осуществление контроля за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы в Организации.

2.7.9. Инициировать привлечение к административной и иной ответственности должностных лиц, допускающих нарушение прав работников, несвоевременную и не в полном объеме выплату заработной платы.

2.7.10. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, сохранение количества рабочих мест, создание необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намеченных к высвобождению,

предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством.

2.7.11. Организовывать совместное обучение представителей социальных партнеров различных уровней по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров, соглашений.

2.7.12. Совместно с Работодателем поощрять лучших работников за высокие достижения в труде, а также ходатайствовать перед Работодателем о награждении отличившихся работников.

2.7.13. Проводить среди работников Организации разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленном в Организации режима рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.7.14. Информировать Работодателя о нарушениях условий Договора и направлять соответствующие обращения.

2.7.15. Обеспечивать повышение эффективности работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах в Организации.

2.8. Обязательства работников:

2.8.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.8.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.8.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.8.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.8.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранение этого имущества) и других работников.

2.8.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранение этого имущества.

2.8.7. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, обеспечивать взаимопомощь в работе.

2.8.8. Соблюдать локальные нормативные акты Работодателя, и по его просьбе (поручению) своевременно и в возможно короткий срок

осуществлять ознакомление с ними, а также иными документами, связанными с трудовой деятельностью работника. Не допускать уклонения от ознакомления с указанными документами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под личную подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором.

Оформление трудовых отношений и взаимодействие сторон может осуществляться в соответствии со статьями 22.1-22.3 ТК РФ при введении Работодателем электронного документооборота с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.»

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением, настоящим Договором.

3.3. В целях сохранения и закрепления кадров плавсостава и работников гидротехнических сооружений, диспетчерского аппарата, инспекторского состава портового контроля, не занятых в межнавигационный период и в случае невозможности предоставления рабочего места:

- допускается перевод работника, с его письменного согласия, на не обусловленную трудовым договором работу, оплата труда работника производится по выполняемой работе согласно Положению об оплате труда работников Организации;

- В период предоставления суммированных дней отдыха работники плавсостава могут, по их письменному заявлению, привлекаться к работе на судах и к береговым работам. В этом случае производится оплата за выполненную работу, а суммированные дни отдыха на другой срок не переносятся.

3.4. Стороны признают, что гарантированная занятость является важным условием благополучия работников.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем, за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме представить в соответствующий выборный профсоюзный орган информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории работников и сроке осуществления сокращения по установленной форме (статья 82 ТК РФ).

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

Работодатель обязуется представлять в Профсоюз мероприятия предполагаемого массового высвобождения работников. Такие мероприятия рассматриваются и утверждаются до начала сокращения.

3.7. Работодатель проводит с Профсоюзом взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможностям предоставления им социальных гарантий.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе, при равной производительности труда и квалификации, при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (5 лет до установленного законодательного срока ухода на пенсию);
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 18-ти лет;

3.9. Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе Работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации Организации.

3.10. Не допускается увольнение по сокращению численности работников, получивших в данной Организации трудовое увечье или профзаболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

3.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата, по письменному заявлению предоставляется освобождение от работы (8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.12. Во время процедуры сокращения численности или штата Работодатель вправе содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую нужную для Организации профессию, с возможностью заключения дополнительного ученического договора на обучение между работником и Работодателем.

3.13. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в двухмесячный период со дня предупреждения об увольнении, оплата труда производится в соответствии с трудовым договором и утвержденным в организации штатным расписанием.

При увеличении в этот период всем работникам заработной платы в организации, оклады (должностные оклады) увольняемых работников должны быть не ниже окладов (должностных окладов) по аналогичным профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием.

3.14. При увольнении работника по сокращению численности или штатов выходное пособие выплачивается в установленном законодательством порядке.

3.15. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

3.16. Стороны договорились, что в качестве мер по предотвращению массового высвобождения работников и с целью сохранения квалифицированных кадров проводятся мероприятия:

- введение по согласованию с Профсоюзом режима неполного рабочего времени, уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до 20 часов в неделю не допускается;
- поэтапное высвобождение работников.

3.17. Работодатель обязуется разрабатывать совместно с Профсоюзом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате:

- реорганизации и ликвидации Организации;
- сокращения объемов производства;
- ухудшения финансово-экономического положения Организации.

3.18. Лицам, принятым на период прохождения практики, заработная плата начисляется при условии принятия на штатные единицы Организации,

с предоставлением всех компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

3.19. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по должности, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад в пределах предусмотренного диапазона окладов для данной должности, так же как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.20. Стороны установили, что предельный размер выходного пособия при увольнении работника (в том числе по соглашению сторон) не может превышать его трехкратного среднего месячного заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовой распорядок в Организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Организации с учетом мнения Профсоюза.

Режим работы и порядок учета рабочего времени утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза в соответствии с ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов.

В случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период для данной категории работников.

Учетный период в Организации устанавливается продолжительностью 12 (двенадцать) месяцев с 1 марта текущего года по 28 (29) февраля последующего года. ЛНА может быть установлен другой период, не превышающий 12 месяцев.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, 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;

- 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Для женщин, работающих в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без оплаты.

4.3. Общая продолжительность ежедневной работы (смены), за исключением аварийно-спасательных работ, как правило, для береговых работников непрерывных производств не должна превышать 12 часов в сутки.

Для отдельных категорий работников, таких как дежурные диспетчерских и иных подразделений, сторожа, охранники и других работников с подобными трудовыми функциями по согласованию с Профсоюзом локальным нормативным актом Работодателя может устанавливаться непрерывная работа в течение 24 часов по графику при соблюдении следующих условий:

- применен суммированный учет рабочего времени;
- отдых после 24 часовой непрерывной работы должен составлять не менее 48 часов;
- имеются условия для приема пищи во время работы.

4.4. Рабочее время персонала регулируется законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями о рабочем времени и времени отдыха работников, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Рабочее время плавсостава и водителей автотранспортных средств регулируется:

- Положением «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов», утвержденным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.05.2003 № 133;
- Приказом Министерства транспорта от 16 октября 2020 г. N 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.5. Для работников, с установленной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю, по результатам специальной оценки условий труда на основании настоящего Договора, а также

письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах и на условиях оплаты за сверхурочную работу. Данный пункт не применяется к работникам с суммированным учетом рабочего времени.

4.6. Рабочее время и время отдыха работников плавсостава в период нахождения судов в эксплуатации, подготовке к эксплуатации, при постановке на зимний ремонт, отстой и консервацию регулируется «Положением об особенностях рабочего времени и времени отдыха работников плавсостава судов внутреннего водного транспорта» (Приказ Минтранса России от 16.05.2003 № 133). Под работой в течение полного навигационного периода понимается выполнение работы в качестве плавсостава в течение не менее 180 календарных дней при эксплуатации судов в условиях неограниченного периода навигации и не менее 80 процентов официальной продолжительности навигационного периода, при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации.

4.7. Для работников плавсостава, диспетчеров, начальников вахт, лоцманов и других категорий работников, когда по условиям работы в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.8. Перечень категории работников с суммированным учетом рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами Организации.

4.9. Работникам Организации предоставляются неоплачиваемые дни отдыха в учетном периоде, для соблюдения режима работы и отдыха. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.10. За работу непрерывно по графику сменности с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота, в т.ч. вахтенному персоналу гидросооружений, работникам переправ, может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, при условии работы сверх нормы в учетном периоде и в течение полного навигационного периода (п.4.22 Договора). Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется локальными нормативными актами филиалов Организации, но не может быть свыше 2 (двух) календарных дней.

4.11. На судах для членов экипажей, как правило, устанавливается 8-часовой график работы. Все виды работ, выполняемые членами экипажей судов вне своей вахты (дополнительные, за недостающего по штату работника) в сумме не должны превышать четыре часа в сутки. Работникам плавсостава, выполняющим обязанности недостающих по штату работников, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск из расчета 1 календарный день за работу в течение месяца не менее половины нормы рабочих часов.

4.12. Суммированные дни отдыха, как правило, для плавсостава предоставляются в межнавигационный период согласно графику сменности в учетном периоде. Очередность предоставления дней отдыха в навигационный период для плавсостава согласовываются капитаном судна.

4.13. В период паводка, продолжительных праздничных и выходных дней, а также для обеспечения бесперебойного судопропуска может вводиться график дежурств на указанные дни, который предусматривает круглосуточную готовность работника принимать звонки на телефон и возможность привлечения к работе в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Порядок и случаи привлечения к работе определяются локальными нормативными актами Организации.

4.14. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное время работникам:

- имеющим детей-инвалидов;
- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;
- лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- родителям 2-х и более детей до 16 лет, проработавшим в Организации свыше 8 лет;
- работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет (до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет);
- работнику в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

Примечание: к категории «одинокая мать» («одинокий отец») следует относить работников:

- а) родивших и (или) воспитывающих детей вне брака;
- б) вдов (вдовцов);
- в) имеющих решение суда или иной документ о признании мужа

(жены) безвестно отсутствующим или мужа (жены), которых объявлены умершими;

г) имеющих решение суда или иной документ о лишении второго родителя родительских прав.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со статьями 117-119 ТК РФ:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условия труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, но не менее 7 календарных дней;

– с ненормированным рабочим днем в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом, но не менее 3 календарных дней;

– за время проживания и работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в количестве:

в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

в районах, приравненных к местностям Крайнего Севера - 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за проживание в неблагоприятных климатических условиях - 8 календарных дней.

4.16. В отдельных случаях ежегодный отпуск может предоставляться работнику Организации вне графика:

- при приобретении путевок для лечения;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесенного заболевания;
- по обстоятельствам, заранее не предвиденным.

4.17. Работникам Организации предоставляются нерабочие дни с сохранением среднего заработка согласно их личному заявлению в следующих случаях:

- смерть близких (родители, супруги, дети) или одиноких родственников без учета времени, необходимого для проезда к месту работы и обратно – 3 дня. Нерабочие дни могут оформляться работодателем в течение 43 дней после события согласно заявлению работника. Необходимо принимать во внимание при определении периода, в течение которого отпуск может быть предоставлен, традиции (религиозные, семейные и т.д.);

- свадьба работника – 3 дня. Нерабочие дни могут оформляться работодателем на период до/после в рамках разумного срока или в момент

наступления события. Предполагается, что разумный срок до события или после, как правило, не может быть свыше 3 дней;

- свадьба детей работника – 1 день. Нерабочие дни могут оформляться работодателем на период до/после в рамках разумного срока или в момент наступления события. Предполагается, что разумный срок до события или после, как правило, не может быть свыше 3 дней;

- рождение ребенка (на выписку) (отцам) – 3 дня. Нерабочие дни могут оформляться работодателем исключительно после наступления события. Нерабочие дни оформляются сразу на ближайшее время согласно заявлению или в течение календарного года;

- День знаний – одному из родителей школьников с 1-го по 5-й класс - 1 день. Нерабочие дни могут оформляться работодателем исключительно в день наступления события.

В целях подтверждения расходов работодателя на оплату дополнительных нерабочих дней в заявлении работник должен указать свою обязанность в течение 10 рабочих дней с момента подачи заявления предоставить работодателю подтверждающие событие документы, а в случае не предоставления компенсировать работодателю понесенные им расходы на оплату нерабочих дней.

Дополнительные оплачиваемые нерабочие дни не учитываются в графике отпусков и не является обязательным в предоставлении на основании заявления работника в указанный им период.

Работодатель вправе отказать и не согласовать нерабочие дни, если:

- событие произошло в прошлом календарном году;
- истек разумный срок предоставления нерабочих дней (злоупотребление правом);

- имеются сомнения (отсутствуют достоверные сведения) о случившемся событии;

- у Работодателя отсутствуют сведения о лицах, указанных в настоящем пункте (работник ни в анкете при приеме на работу, ни в последующем не указал и не предоставил сведения о таких лицах).

При не предоставлении работником подтверждающих событие документов, Работодатель вправе отменить приказ на предоставление нерабочих дней и направлять работнику требование о компенсации расходов в добровольном порядке.

4.18. Работникам предоставляются дни с сохранением средней заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной

платы»:

- для прохождения обязательного медицинского осмотра – 1 день, а в случаях необходимости и после согласования с работодателем для определения целесообразности направления в медицинскую организацию для прохождения обязательного медицинского осмотра – 1 день дополнительно;

- для прохождения обязательного психиатрического освидетельствования – 1 день;

- для повара при прохождении обязательного медицинского осмотра – 3 дня;

- для сдачи пожарно-технического минимума – 1 день;

- для прохождения диспансеризации – в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

-для повышения квалификации, согласно требований профстандартов и должностных обязанностей, участия в семинарах, конференциях, выставках и т.д. с отрывом от производства.

4.19. Женщинам с детьми дошкольного возраста Работодатель предоставляет по их просьбе в любое удобное для них время кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 7 календарных дней.

4.20. Отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работникам с суммированным учетом рабочего времени в межнавигационный период (декабрь-апрель) включается в стаж работы дающий право на ежегодный отпуск в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

4.21. Работникам Организации, имеющим звание почетный работник ФБУ «Администрация «Волго-Балт» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет (общее количество лет, отработанных в Организации) продолжительностью:

1) при работе от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

2) при работе 15 лет и более - 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

4.22. Под работой в течение полного навигационного периода для береговых работников гидротехнических сооружений понимается выполнение работы при суммированном учете рабочего времени не менее 100 процентов продолжительности навигационного периода, или в течение не менее 180 календарных дней в условиях работы навигационного оборудования и осуществления судоходства, кроме случаев отсутствия на работе по уважительным причинам не более 50 % рабочего времени (временная

нетрудоспособность, простой по независящим от сторон причинам).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Общие положения

5.1.1. Система оплаты труда работников Организации регулируется Положением об оплате труда работников Организации, согласованным с Профсоюзом.

5.2. Выплаты компенсационного характера

5.2.1. Выплаты компенсационного характера в Организации определяются действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Организации, согласованным с Профсоюзом.

5.3 Выплаты стимулирующего характера

5.3.1 Выплаты стимулирующего характера в Организации определяются Положением об оплате труда работников Организации, согласованным с Профсоюзом.

5.4. Другие вопросы оплаты труда

5.4.1. При увольнении в связи с выходом на пенсию в качестве выходного пособия могут производиться следующие компенсационные выплаты работникам, проработавшим в Организации:

- свыше 3 до 5 лет - 1 средняя заработная плата работника;
- свыше 5 до 10 лет - 1,5 средних заработных платы работника;
- свыше 10 до 15 лет - 2 средних заработных платы работника;
- свыше 15 до 20 лет - 2,5 средних заработных платы работника;
- выше 20 лет - 3 средних заработных платы.

При наличии наград – Ветеран труда ФБУ «Администрация «Волго-Балт», почетный работник ФБУ «Администрация «Волго-Балт» по ходатайству Профсоюза, указанный выше расчетный срок работы в Организации для работника может быть рассчитан до максимального значения.

Расчет среднего заработка для выходного пособия при увольнении в связи с выходом на пенсию производить, используя средний дневной заработок работника для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных

днях (в соответствии с п. 10 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922).

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Размер среднего заработка для расчета выходного пособия в связи с выходом на пенсию исчисляется путем умножения среднего дневного заработка на среднее количество рабочих дней (по производственному календарю) в году увольнения.»

5.4.2. Работодатель в соответствии со статьей 255 пунктом 5 НК РФ возмещает расходы на приобретение (изготовление) работниками форменной одежды и обмундирования, которые остаются в личном постоянном пользовании работников. Перечень форменной одежды, должности и порядок компенсации утверждены локально-нормативным актом Организации.

5.5. Порядок выплаты заработной платы

5.5.1. Выплата заработной платы работникам Организации производится два раза в месяц в дни, определенные правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза Организации.

Работодатель по письменному заявлению работника вправе реализовывать установленную настоящим пунктом обязанность посредством электронной почты, направляя извещение на адрес, указанный в заявлении работника.

5.5.2. Расчетные листки выдаются в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца или по заявлению работника направляются на электронную почту.

5.5.3. Задержка выплаты заработной платы не допускается и является основанием для коллективных действий по защите индивидуальных прав

работника, не противоречащих законодательству Российской Федерации, а также для принятия мер предусмотренных ст. 236 ТК РФ. Работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник вправе, оповестив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента фактической выплаты ему причитающейся суммы. Работодатель оплачивает ему все пропущенные дни в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- при проведении аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

5.5.5. При увольнении работника Организации выплата всех сумм, причитающихся ему от Организации, производится в день увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.5.6. При выплате заработной платы Организация производит удержание всех налогов, подлежащих уплате работником Организации, если это предусмотрено действующим законодательством о налогах и сборах. Удержание иных сумм производится в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

5.5.7. Выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5.8. По заявлению работника Организация обязана в срок не позднее трех дней с момента получения такого заявления выдать ему справку о полученных доходах и удержанных суммах налогов по форме 2-НДФЛ.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации по охране труда и соответствующих отраслевых актов обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивать безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимать меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

6.2. Работодатель проводит всем поступающим на работу лицам, а также работникам, переводимым на другую работу, инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Лицам, поступающим на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в период работы, результаты оформлять протоколом.

6.3. Работодатель организывает и обеспечивает эффективное функционирование постоянного (трехступенчатого) административно-общественного контроля за выполнением законодательства, правил безопасности, инструкций и норм по охране труда, проводит с Профсоюзом периодические обследования условий и охраны труда и оперативно принимает меры для устранения выявленных нарушений.

6.4. Работодатель обеспечивает периодическую проверку знаний охраны труда у руководителей, специалистов в установленные сроки с участием Профсоюза.

6.5. Работодатель обеспечивает проведение в Организации специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет и знакомит работников с её результатами (установленными классами условий труда). К специальной оценке условий труда привлекаются только те организации, которые соответствуют требованиям ст. 19 Федерального Закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В обоснованных случаях по требованию Профсоюза замеры отдельных параметров производственной среды проводятся безотлагательно.

Работник или Профсоюз вправе обжаловать результаты проведенной специальной оценки условий труда в судебном порядке.

6.6. Работодатель обеспечивает осуществление в организации постоянного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и знакомит с результатами проводимых не реже одного раза в два года инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах, и по требованию Профкома в отдельных случаях.

6.7. На основе материалов специальной оценки условий труда Организация принимает возможные технические организационные меры для улучшения условий труда и приведения рабочих мест в допустимые условия труда.

6.8. Работодатель обеспечивает проведение обязательных медицинских осмотров работников соответствующих профессий за счет средств Организации предварительных при поступлении на работу и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) в течение трудовой деятельности, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский осмотр и, в необходимых случаях, обязательное психиатрическое освидетельствование, и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

Работодатель заключает с амбулаторно-поликлиническими учреждениями договоры на проведение предварительных, периодических и дополнительных медицинских осмотров, используя на эти цели средства Организации в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Организации, утвержденного Росморречфлотом.

6.9. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный доступ на рабочие места представителей Профсоюза в целях проведения экспертизы условий труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, соблюдения требований охраны труда, проверки выполнения обязательств, предусмотренных Договором.

6.10. Работодатель своевременно информирует Профсоюз о несчастных случаях и авариях на производстве, создает комиссию по расследованию и включает в нее представителя Профсоюза.

6.11. Работодатель обязан обеспечивать работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, предметами (устройствами) для мытья и сушки рук, санитарно-бытовыми помещениями, производится своевременно и бесплатно за счет средств работодателя. В период производственного обучения работников вторым профессиям, по которым предусмотрена выдача спецодежды выдача осуществляется согласно установленным нормам с закреплением данного комплекта спецодежды по объекту постоянного места работы работника.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно производит бесплатно стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. В этих целях работодатель может выдавать работникам 2 комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки. Работник дополнительно может приобретать спецодежду за счет собственных средств.

6.12. 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 законодательства РФ.

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

6.14. Работодатель обязан обеспечивать работников, осуществляющих инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, бесплатной спецодеждой по нормам, предусмотренным законодательством РФ.

6.15. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленным законодательством РФ, а также в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, где были выявлены вредные условия труда.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным

заявлениям работников компенсационной выплатой в соответствии законодательством РФ.

6.16. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с законодательством РФ.

6.17. Аварийные работы, не связанные с трудовыми обязанностями, выполняются работниками только с их письменного согласия и при условии принятия необходимых мер по обеспечению их безопасности со стороны Работодателя, о чем делается соответствующая запись в журнале инструктажа по охране труда.

6.18. Факт бесследного исчезновения члена экипажа с борта судна в рейсе или во время стоянки судна у причала расследуются комиссиями, формируемыми из представителей командного состава, представителя судовой профсоюзной организации, а при ее отсутствии - представителя судовой команды. Комиссию возглавляет капитан судна. Состав комиссии утверждается приказом капитана судна. Данный факт оформляется актом о расследовании данного происшествия, который должен содержать сведения о пострадавшем и заключение о предполагаемых причинах исчезновения и виновных лицах. Решение о квалификации и оформлении данного происшествия как несчастного случая (связанного или не связанного с производством) принимается с учетом полученных в ходе его расследования сведений после принятия в установленном порядке решения и признании пропавшего лица умершим.

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 Российской Федерации по истечении шести месяцев, после чего документы оформляются так же, как по несчастному случаю на производстве.

6.19. Смешанную ответственность за несчастный случай на производстве применять только при наличии грубой неосторожности потерпевшего, устанавливаемой комиссией по рассмотрению страхового случая. При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключением формы 4-ПК профсоюзного комитета, технического инспектора труда Профсоюза. Степень вины потерпевшего в результате несчастного случая на производстве при установленной смешанной ответственности не может превышать 25%.

6.20. Работодатель возмещает в материальной и в денежной форме моральный вред, причиненный пострадавшему или семье погибшего (умершего) в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, по договоренности сторон с учетом характера физических и нравственных страданий в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

6.21. Работодатель обеспечивает:

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом Типового перечня таких мероприятий, утвержденного в законодательном порядке.

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которое может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

В Организации могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации.

Страхователь вправе использовать до 20 процентов сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с Правилами финансирования таких предупредительных мер, утверждаемыми на очередной год в установленном порядке.

6.22. Работодатель ежегодно предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности финансирование расходов на проведение мероприятий, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.23. Общественный контроль за целевым использованием страхователем страховых взносов, направленных на реализацию перечня предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществляется выборным профсоюзным органом в соответствии с законодательством РФ.

6.24. Работодатель в соответствии с законодательством с учетом возможностей обеспечивает содержание фельдшерских пунктов и здравпунктов, находящихся в структуре Организации, необходимым оборудованием и материалами.

6.25. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение медицинских аптек необходимыми изделиями медицинского назначения.

6.26. Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах в соответствии с законодательством РФ.

6.27. Работодатель с учетом возможности обеспечивает дополнительным медицинским страхованием работников Организации ежегодно.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях профессионального, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются Договором, дополнительным договором между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме.

7.3. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться Работодателем успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, наличие соответствующего высшего или профессионального образования, а также получение ими дополнительного профессионального образования.

7.4. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

7.5. Лицам, окончившим учебные заведения по направлению деятельности Организации, отдается предпочтение при приеме на работу по специальности в Организацию.

8. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ИНЫХ ВЫПЛАТ НЕ СВЯЗАННЫХ С ТРУДОМ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛьГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

8.1. Работникам Организации с учетом возможности и наличия соответствующих средств может быть оказана материальная помощь на

основании письменного заявления работника или ходатайства непосредственного руководителя, заместителя руководителя и (или) общественной организации. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Работодатель Организации с учетом мнения Профсоюза в пределах ПФХД, утвержденного Организацией.

Материальная помощь может быть оказана:

8.1.1. Бывшим работникам Организации, проработавшим в Организации не менее 10 лет, имеющим ведомственные награды или звание ветеран труда Организации, являющимися неработающими пенсионерами и уволенными в связи с выходом на пенсию, до 20 % от установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в связи с праздником День работника морского и речного флота с праздником День пожилых людей .

Бывшим работникам Организации, проработавшим в Организации не менее 10 лет, являющимися неработающими пенсионерами и уволенными в связи с выходом на пенсию, до 20 % от установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в связи с праздником День пожилых людей.

Бывшим работникам Организации независимо от времени работы в Организации, являющимися ветеранами Великой Отечественной войны, тружениками тыла, три раза в год до 50 % от установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в связи праздниками День Победы, День работника морского и речного флота, День пожилых людей. В случае соответствия категории бывших работников Организации одновременно критериям, установленным абзацем один и два настоящего пункта, то выплаты не могут производиться по двум основаниям одновременно.

Оформление документов, порядок, срок выплат определяется на основании положения по выплатам бывшим работникам, с учетом мнения Профсоюза.

По указанному основанию помимо оказания адресной социальной поддержки бывшим работникам Организации целью выплат является популяризация профессий работника внутреннего водного транспорта и привлечение новых работников для работы в Организации, в том числе из круга общения бывшего работника.

8.1.2. Работникам Организации один раз в год на оздоровление в размере 200 % от установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда на 01 января текущего года. Помощь, как правило, выплачивается в начале календарного года. Для работников, принятых на работу в течение календарного года, по ходатайству Профсоюза, материальная помощь оказывается по истечении 6 месяцев работы.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Организации один раз в год на оздоровление в порядке и в размере, установленном руководителю Организации согласно его трудового договора с Росморречфлотом.

8.1.3. Работникам Организации в случае болезни на оплату медицинских услуг и медикаментов. Расходы должны быть документально подтверждены (наличие рецептов, справок, товарных и кассовых чеков, оформленных в соответствии с законодательством), но не более 150 000,00 рублей в год. При этом оказанные работнику медицинские услуги не должны покрываться полисом добровольного медицинского страхования.

8.1.4. Работникам Организации для частичной компенсации стоимости приобретенных санаторно-курортных и оздоровительных путевок, оформленных на ребенка работника, при условии ходатайства Профсоюза до 20 000 руб.

8.1.5. Работникам Организации в связи со смертью члена (членов) его семьи (родители, супруги, дети) до 70 000 руб. Основанием является заявление работника с приложением подтверждающих документов (свидетельство о смерти, документы подтверждающие родство, с документами, подтверждающими расходы). Расходы на погребение по двум основаниям не выплачивается.

8.1.6. Работникам Организации, вступающим впервые в брак в размере минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8.1.7. Работникам Организации в связи с юбилейными датами (50 лет, 60 лет и каждые последующие 10 лет со дня рождения) с учетом общего количества лет трудового стажа в Организации.

Рекомендуемый размер выплат:

от 5 до 10 лет: 1 минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом РФ;

от 10 до 20 лет: 1,5 минимальных размера оплаты труда, установленных федеральным законом РФ;

от 20 до 30 лет: 2 минимальных размера оплаты труда, установленных федеральным законом РФ;

от 30 до 40 лет: 2,5 минимальных размера оплаты труда, установленных федеральным законом РФ;

свыше 40 лет: 3 минимальных размера оплаты труда, установленных, установленный федеральным законом РФ.

8.1.8. Одному из родителей, имеющим детей-школьников в возрасте от 6 до 18 лет (при условии достижения ребенком 6 лет на 01 сентября года, в котором будет произведена выплата на каждого ребенка) к 01 сентября в

размере 50% от установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда для подготовки детей к новому учебному году. Помощь оказывается на ребенка одному из родителей.

8.1.9. Работникам Организации одному из родителей, при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения) в размере 50 000,00 рублей на каждого ребенка.

8.1.10. Работникам Организации, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по ходатайству Профсоюза в размере 100 % от установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда не чаще одного раза год.

Работникам Организации, имеющим все награды в соответствии с положением о награждении, попавшим в трудную жизненную ситуацию по ходатайству Профсоюза, ППО не чаще одного раза год в размере 500 % от установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда .

Трудная жизненная ситуация - обстоятельство или обстоятельства, которые ухудшают условия жизнедеятельности гражданина и последствия которых он не может преодолеть самостоятельно.

8.1.11. Родственникам или лицу, взявшему на себя расходы на погребение, погибшего или умершего работника (независимо от стажа работы в Организации) либо умершего бывшего работника (уволенные из Организации в связи с выходом на пенсию), проработавшего в Организации не менее 10 лет, на основании заявления с приложением установленных законодательством отчетных документов (кассовый чек, накладные и т.д.) в размере до 50 000,00 рублей. Расходы на погребение по двум основаниям не выплачивается.

8.1.12. Работникам организации, призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации или проходящим военную службу по контракту, или заключившим контракт о пребывании в добровольческом формировании. Размер выплаты составляет 75 000 рублей единовременно.

8.2. Работникам Организации Работодатель по согласованию с Профсоюзом в пределах ПФХД в части источников от приносящей доход деятельности, в целях закрепления и удержания кадров и квалифицированных, опытных работников может:

8.2.1. Возмещать работникам Организации, выполняющим ремонтные работы, проживающим вне места нахождения Организации или филиала Организации стоимость проездных карточек (билетов) в размере 100%. Оплата проезда для экипажей судов без права проживания производится в соответствии с установленным графиком несения вахт.

8.2.2. Обеспечивать, при отсутствии общественного транспорта

перемещение, работников служебным транспортом (либо арендуемым транспортом) к месту работы и обратно.

8.2.3. В силу технологических особенностей производства производить оплату проезда транспортом общего пользования транзитным лоцманам из любого пункта Волго-Балтийского водного пути к месту нахождения судна.

8.2.4. При условии проживания в другой местности свыше 50 км от места работы компенсировать затраты на оплату проезда в общественном транспорте или расходы на аренду автомобиля (использование личного автомобиля) к месту работы и обратно в размере, установленном комиссией по социальным вопросам исходя из дальности поездок, средней стоимости проезда или аренды транспортного средства по каждому заявлению отдельно.

8.2.5. Работникам Организации, в период использования отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, по их заявлению ежемесячно до достижения ребенком 2 летнего возраста осуществлять выплату в размере одного МРОТ на каждого ребенка.

8.2.6. Возмещать затраты работникам Организации по уплате ими процентов по займам (кредитам) на приобретение или строительство единственного жилого помещения.

8.2.7. Арендовать, снимать жилье для работника, практиканта и его семьи с целью прохождения практики и/или трудоустройства на период до года, не имеющего жилого помещения по месту работы и отсутствием у Работодателя возможности предоставить жилое помещение специализированного жилищного фонда Организации. Стоимость аренды, найма без учета коммунальных платежей не может превышать 60 000,00 рублей в месяц за помещение (квартиру). В исключительных случаях, когда заработная плата за последние три месяца до обращения составляет менее 3-х МРОТ, или работник по уважительным причинам не может самостоятельно обеспечить себя жилым помещением, срок аренды жилого помещения может быть увеличен.

8.3. При сокращении работника Работодатель по совместному решению с Профсоюзом может выплатить работнику материальную помощь на оздоровление при предоставлении ежегодного отпуска до даты сокращения вне графика.

8.4. Критериями принятия решения выплаты материальной помощи в соответствии с пунктом 8.1. Договора определяются следующими показателями:

- трудовой стаж работника в Организации;
- нахождение работника в трудной жизненной ситуации;

- необходимость улучшения состояния здоровья.

Критериями принятия решения по пункту 8.2. Договора является:

- наличие у работника знаний и умений, позволяющих выполнять работу сверх должностной инструкции в рамках профессиональной компетенции;

- наличие у работника потенциала для повышения квалификации;

- наличие у работника инициативы;

- наличие у работника положительных результатов труда и высокой ее оценки руководством.

- призыв на военную службу по мобилизации.

В целях определения размера выплат и расходов по разделу 8 Договора в Организации по инициативе Профсоюза должны быть созданы приказом Работодателя комиссии по социальным вопросам, в которые должны быть включены члены Профсоюза, руководства Организации, работники кадровых, финансовых подразделений.

Комиссия должна обладать полномочиями по рассмотрению ходатайств Профсоюза по выплатам и расходам раздела 8 Договора, в том числе согласование размера материальной помощи и иных расходов работника, бывшего работника, практиканта, исходя из критериев с предоставлением Работодателю письменных предложений о ее выплате/невыплате в том или ином размере. Порядок работы комиссии определяется приказом Работодателя. Работодатель, получив от комиссии предложения, вправе их учесть при принятии решения о выплате/невыплате материальной помощи.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, РАБОТАЮЩЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель на основе законодательства Российской Федерации может создавать рабочие места для трудоустройства молодежи, условия для стимулирования труда молодых работников, заключает ученические договоры на профессиональное обучение без отрыва от работы, предусматривает льготы для молодых специалистов (предоставление общежития на льготных условиях, посещение культурно-спортивных объектов и т.д., решение вопросов профессионального роста молодых людей).

Согласно пункту 2 распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» молодежь – это

лицо от 14 до 30 лет, имеющие постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающие за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники). Под молодым специалистом признается гражданин российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

Молодой работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Организацией в возрасте от 18 до 30 лет.

Молодой специалист – лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию высшее или среднее профессиональное учебное заведение по профилю дневной формы обучения и впервые поступившее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения в Организацию.

При повышении квалификационных разрядов или карьерного роста Работодателем должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

9.2. Работодатель с учетом финансовой возможности принимает меры по закреплению в Организации молодых специалистов, выпускников образовательных организаций, способствует решению жилищных вопросов (в том числе в вопросах компенсации найма жилья).

9.3. В целях закрепления кадров Работодатель на условиях Договора обязуется:

9.3.1. С целью создания условий для повышения квалификации молодых работников принять Положение о наставничестве, предусматривающее закрепление наставников за всеми молодыми работниками, не позднее 6 месяцев с начала их работы, и выплату наставникам стимулирующей выплаты согласно действующему Регламенту о наставничестве.

9.3.2. В целях обеспечения профессионального роста молодых работников включить их в программу (списки кандидатур) подготовки резерва на замещение освобождающихся должностей руководителей подразделений Организации.

9.3.3. Соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях высшего и профессионального образования, а также устанавливать по возможности гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях.

9.3.4. Совместно с Профсоюзом рассмотреть возможность предоставления льгот для молодых работников и молодых семей.

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. Оказывать помощь молодежи в реализации дополнительных льгот и гарантий, установленных для нее законодательством Российской Федерации.

9.4.2. Анализировать законодательную базу государственной молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.4.3. Предусматривать в бюджете профсоюзных организаций средства на обучение молодежного профсоюзного актива по основным направлениям профсоюзной деятельности.

9.4.4. Осуществлять культурно-воспитательную работу в трудовом коллективе, проводить спортивно-оздоровительные мероприятия, организовывать профессиональные праздники, конкурсы «Лучший по профессии», посвящение в рабочие и т.п.

9.4.5. Проводить работу по вовлечению молодых работников в активную профсоюзную деятельность.

9.4.7. Контролировать заключение Работодателем трудовых договоров с молодыми работниками, не достигших совершеннолетнего возраста, в соответствии со статьей 63 ТК РФ.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель признает Профсоюз Организации представителями и защитниками прав и интересов работников по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений (социальных, экономических и др.).

10.2. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, настоящим Договором.

10.3. Работодатель содействует осуществлению и развитию всех законных форм деятельности соответствующих профсоюзных организаций, реализации законных прав работников и их представителей.

10.4. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Договора.

10.5. Работодатель признает право Профсоюза на обсуждение социально-трудовых вопросов работы Организации, рассмотрение и внесение предложений по их совершенствованию.

10.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации необходимые для их деятельности оборудование, помещения, средства связи, оргтехнику, транспортные средства, обеспечивают их бесплатное содержание. При этом ремонт, хозяйственное содержание, отопление, освещение, уборка, охрана осуществляются Организацией.

10.7. Работодатель может передавать в бесплатное пользование Профсоюза находящиеся на балансе Организации здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации питания, отдыха, ведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При этом ремонт, хозяйственное содержание, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Организацией, если иное не предусмотрено Договором.

10.8. Работодатель вправе перечислять из средств от приносящей доход деятельности Профсоюзу денежные средства в размере не более одного процента от общего объема фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования:

- для проведения Профсоюзом социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, среди членов профсоюза и членов их семей;

- для проведения в Организации Профсоюзом совместно с Работодателем конкурсов профессионального мастерства в различных номинациях деятельности в соответствии с утвержденным регламентом;

- для поощрения председателя Профсоюза, членов Президиума (председателей цеховых организаций Профсоюза в филиалах) в размере 1 МРОТ, установленного федеральным законодательством, в месяц;

10.9. В рамках социального партнерства Работодатель направляет денежные средства Профсоюзу на совместное обучение специалистов Организации (экономистов по труду, работников отдела кадров, юристов, специалистов) и профсоюзного актива. Размер денежных средств устанавливается Договором.

10.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель через бухгалтерию ежемесячно и бесплатно перечисляют членские профсоюзные взносы в размере не менее одного процента от начисленной заработной платы работников одновременно с её выплатой.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Ответственным лицом за хранение заявлений членов профсоюза о перечислении из их заработной платы членских профсоюзных взносов является лицо, ответственное за хранение документов по заработной плате.

10.11. Работник Организации, не являющийся членом Профсоюза, по личному письменному заявлению с согласия председателя Профсоюза может перечислять на счет Профсоюза денежные средства из своей заработной платы в размере одного процента за представление его интересов во взаимоотношениях с Работодателем.

10.12. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже ППО и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, этих работников допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.»

10.13. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзами, для участия в работе их выборных органов, для участия в оперативных совещаниях, работе Комиссии по трудовым спорам, для участия в конференциях (собраниях) работников Организации (по Договору, отчетно-выборные и т.п., а также на время профсоюзной учебы) с оплатой проезда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее двух раз в год и с сохранением среднего заработка.

10.14. Освобожденным работникам, уволенным из Организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя

работа (должность), а при ее отсутствии – с согласия другая равноценная работа (должность) в Организации.

10.15. Работники выборных профсоюзных органов, как избранные (делегированные), так и работающие по найму, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Организации, включая стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

10.16. Любой работник вправе обратиться в профсоюзную организацию за защитой своих интересов. Такое обращение не должно повлечь ущемление трудовых и профессиональных прав работников со стороны Работодателя.

10.17. Стороны считают целесообразным оказание Работодателем содействия в виде финансовой и иной поддержки Профсоюзу в осуществлении им уставной деятельности, направленной на защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организации.

11. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Работодатель совместно с Профсоюзом проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.

11.2. Не реже одного раза в квартал проводят в филиалах рабочие собрания, где руководители совместно с представителями профкомов и с привлечением ведущих специалистов Организации информируют работников по производственным и хозяйственным вопросам деятельности Организации.

11.3. Принимают меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства, закрепленных в ст. 24 ТК РФ.

11.4. Способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем организации консультаций и примирительных процедур.

11.5. Принимают решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников.

11.6. При возникновении индивидуального трудового спора между работником и Работодателем, то есть возникновения неурегулированных разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, Договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) разрешение таких споров осуществляется в соответствии с настоящим разделом и законодательством.

Для разрешения индивидуального трудового спора Работодатель, и Профсоюз создают комиссию по трудовым спорам (КТС).

11.7. Компетенция КТС:

11.7.1. КТС является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между Работниками и Работодателем в Организации.

11.7.2. КТС не рассматривает споры:

- для рассмотрения которых законодательством установлен иной порядок;

- рассмотрение которых законом отнесено к исключительной компетенции суда;

- не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда в Организации (установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, установления или изменения условий оплаты труда и премирования, условий лишения премии и др.);

- когда трудовым законодательством или иными нормативными актами однозначно урегулирован вопрос, который Работник считает спорным (например, исчисление трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ). Лишь отсутствие нормативного акта дает право Работнику обратиться в КТС.

11.8. Порядок формирования состава КТС

11.8.1. КТС формируется на паритетных началах представителями Профсоюза и представителями Работодателя по 3 (три) человека с каждой Стороны.

11.8.2. Члены КТС со стороны:

11.8.2.1. Работодателя назначаются приказом Работодателя;

11.8.2.2. Профсоюза назначаются (делегированы) на общем собрании трудового коллектива, которое организует Профсоюз.

11.8.3. В случае выбытия члена (членов) КТС взамен их назначаются другой (другие). Порядок включения их в состав КТС аналогичен порядку формирования КТС в целом.

11.8.4. Общая численность КТС - 6 (шесть) человек.

11.8.5. Срок полномочий КТС распространяется на период действия Договора.

11.8.6. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

11.9. Право Работников на обращение в КТС

11.9.1. В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры Работников, находящихся в штате (списке постоянных работников) Организации.

11.9.2. Помимо этого правом на обращение в КТС обладают:

- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- временные Работники;
- сезонные Работники;

11.9.3. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если Работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы Профсоюза не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

11.9.4. Срок обращения в КТС - 3 месяца. Он исчисляется со дня, когда Работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

11.9.5. Заявление Работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. С момента обращения работника в КТС исчисляется срок рассмотрения спора.

11.9.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска Работником трехмесячного срока не допускается. Если КТС придет к выводу, что этот срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований Работника.

11.9.7. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права Работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого Работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав.

11.9.8. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

11.9.9. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи Работником заявления.

11.10. Порядок рассмотрения споров

11.10.1. О времени рассмотрения спора КТС заблаговременно извещает Работника и Работодателя.

11.10.2. Заседание КТС является правомочным, если в нем участвует не менее половины ее состав членов.

11.10.3. Спор рассматривается в присутствии Работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие Работника допускается лишь по его письменному заявлению.

11.10.4. В случае неявки Работника на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки Работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает Работника права подать заявление повторно.

В этом случае срок рассмотрения спора в КТС исчисляется с момента подачи второго заявления и с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в КТС.

11.10.5. КТС имеет право приглашать на свои заседания свидетелей, членов Профсоюза, работников Организации.

11.10.6. Представители Профсоюза могут выступать в интересах Работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

11.10.7. По запросу КТС Работодатель обязан представить ей все необходимые документы.

11.10.8. В начале заседания КТС Работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену КТС или свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается КТС. В этом случае рассмотрение заявления Работника может быть перенесено на другое время.

11.10.9. На заседании КТС ведется протокол, в котором фиксируются дата заседания, присутствие заявителя, состав присутствующих членов КТС, представителей Работодателя, Представительного органа, свидетелей, экспертов и иных участников рассмотрения спора.

11.10.10. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на ее заседании членов КТС.

11.10.11. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование, мотивировку и содержание решения. Решение подписывается председательствующим и секретарем непосредственно на заседании КТС и заверяется печатью.

11.10.12. Член КТС, не согласный с принятым ею решением, обязан подписать протокол заседания, но вправе в протоколе отразить свое мнение.

11.10.13. Копия решения КТС вручается Работнику и Работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

11.10.14. Решение КТС может быть обжаловано Работником или Работодателем в десятидневный срок со дня вручения им копий решения Комиссии.

11.11. Исполнение решений КТС

11.11.1. Решение КТС по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению Работодателем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

11.11.2. Решение КТС о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу Работника подлежит немедленному исполнению –с момента принятия решения КТС.

11.11.3. В случае неисполнения Работодателем решения КТС в установленный срок Работнику выдается КТС удостоверение.

11.11.4. В случае пропуска Работником трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

11.12. Регламент работы КТС.

11.12.1. Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС.

11.12.2. Заявления Работников подлежат регистрации в журнале, в котором также фиксируется ход рассмотрения споров и его результаты.

11.12.3. Секретарь КТС ведет журнал работы КТС, оформляет протоколы заседаний КТС, решения КТС, КТС удостоверения.

11.12.4. Секретарь КТС подчиняется непосредственно председателю, заместителю.

11.12.3. Работодатель обязан обеспечить работу КТС, в том числе: пригодное помещение, канцелярские принадлежности, компьютерную технику, изготовление печати КТС, предоставление бумаги и т.д.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора в Организации или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны социального партнерства, подписавшие его, и их представители (Комиссии).

13.2. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, в Комиссию необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

По запросу представителей Сторон Комиссии Работодатель представляют соответствующую информацию не позднее 10 рабочих дней со дня его получения.

13.3. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении настоящего Договора на собраниях (конференциях) трудовых коллективов.

13.4. С отчетом на конференции организации выступают лица, подписавшие Договор или их представители.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ он вступает в силу с 01.07.2023 и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

14.2. При структурной перестройке производства, необходимости приведения положений Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. В настоящий Договор по взаимному согласию Сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников. Изменения и дополнения производятся в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются Дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего Договора, и доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов, Работодателя и начальников филиалов.

14.4. Предложения о внесении изменений и (или) дополнений в Договор направляются на официальном бланке Организации в адрес Сторон, а также Комиссии.

14.5. Представители сторон рассматривают поступившие предложения и представляют в Комиссию мотивированную позицию по каждому предложению.

Предложения, требующие дополнительного финансового обеспечения, подлежат обязательному согласованию с Работодателем и Профсоюзом.

Отказ согласования должен быть законным и обоснованным.

По итогам рассмотрения Комиссия принимает решение, которое оформляется протоколом.

14.6. Комиссия вправе предоставить Сторонам мотивированные предложения об изменении действующего Договора.

14.4. Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством.

14.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, ее структуры, состава, наименования органа управления Организацией, реорганизации Организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Организации.

14.6. При реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.7. При смене формы собственности Организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

14.8. При реорганизации или смене формы собственности Организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.9. При ликвидации Организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.10. Работодатель обязан не позднее, чем за три месяца Профсоюз о планируемой (предстоящей) реорганизации, ликвидации Организации, ее филиалах, а также об изменении формы собственности Организации. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профсоюзом. Председатель Профсоюза входит в состав комиссии по реорганизации, ликвидации, изменению формы собственности Организации.

14.11. Для урегулирования споров в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

14.12. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Организации на срок не более трех месяцев в течение года.

14.13. Стороны договорились, что Договор должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение месяца после его подписания.

14.14. Договор составлен в трех экземплярах.