

Председатель профсоюза  
работников водного транспорта  
Российской Федерации  
В.В.КЕПП

Президент Ассоциации  
судоходных компаний  
Н.Г.СМИРНОВ

Исполнительный директор  
Ассоциации портов и судовладельцев  
речного транспорта  
В.Ш.СУЛАБЕРИДЗЕ

Президент Ассоциации  
связистов морского  
и речного транспорта  
С.В.ПЧЕЛИН

## **ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО РЕЧНОМУ ТРАНСПОРТУ НА 2009 - 2011 ГОДЫ**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение по речному транспорту на 2009 - 2011 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом ратифицированных конвенций и рекомендаций МОТ и служит целям регулирования социально-трудовых отношений работников и работодателей на уровне отрасли, развития социального партнерства, учета интересов работников, работодателей и государства в вопросах оплаты труда, занятости, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их представителей - Ассоциации портов и судовладельцев речного транспорта (АПСРТ), Ассоциации судоходных компаний (АСК) и Ассоциации связистов морского и речного транспорта (АСМРТ) (Приложение N 1).

1.3. Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров и является обязательным к применению в организациях речного транспорта независимо от организационно-правовой формы и формы собственности.

Соглашение открыто для присоединения к нему любых организаций речного транспорта, в том числе и вновь созданных.

Соглашение будет считаться распространенным на работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Соглашение вступает в силу с 27 декабря 2008 года и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

1.5. В течение срока действия настоящего Соглашения в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников речного транспорта.

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

1.6. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством.

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

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

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

1.10. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора (соглашения) Соглашение имеет прямое действие.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, предусматривающими взаимное уважение и признание сторон в качестве законных и полномочных представителей, АПСРТ, АСК, АСМРТ и Профсоюз обязуются с учетом функций и направлений деятельности Росморречфлота:

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

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

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

2.4. Осуществить меры по разработке и введению в действие отраслевого минимального стандарта оплаты труда работников основных профессий речного транспорта.

2.5. С целью повышения уровня социальной защиты работников речного транспорта проводить работу по вовлечению организаций в создание негосударственных пенсионных фондов, принимать участие в решении вопросов по совершенствованию системы пенсионного обеспечения в части сохранения сложившихся пенсионных льгот работникам отрасли.

2.6. Принимать совместные меры по разрешению конфликтных ситуаций в иностранных портах относительно судов российских судовладельцев на основании законодательства Российской Федерации и трудовых стандартов МОТ через компетентные органы.

2.7. Подготовить стандартный (типовой) коллективный договор работодателей с плавсоставом, работающим на судах, сданных в аренду без экипажа на условиях бербоут-чартера, включив его приложением к Соглашению.

2.8. Ввиду отсутствия в российском законодательстве термина "плавающий состав" Стороны согласились с тем, что термин "плавающий состав" применительно к Соглашению означает лиц, работающих на борту судна в любом качестве по трудовому договору.

2.9. В целях реализации настоящего Соглашения стороны согласились с тем, что термин "отрасль", примененный в названии Соглашения, означает совокупность хозяйствующих организаций, деятельность которых прямо или косвенно связана с эксплуатацией судов водного транспорта, их строительством и ремонтом, переработкой грузов в речных портах (портопунктах, пристанях), эксплуатацией водных путей и гидросооружений, подготовкой и переподготовкой кадров в ведомственных учебных заведениях.

2.10. После подписания Соглашения стороны договариваются о централизованном издании необходимым тиражом текста Соглашения в целях уменьшения возможных опечаток и удешевления стоимости. Каждая сторона самостоятельно рассылает тексты Соглашения подведомственным организациям.

### 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АПСРТ, АСК, АСМРТ

3.1. Принимать участие в пересмотре, обновлении и утверждении в установленном порядке проектов отраслевых документов по охране труда.

3.2. Обеспечить по договорам предприятий подготовку необходимого количества специалистов в учебных заведениях, а также организацию переподготовки и повышения квалификации кадров.

3.3. Информировать Профсоюз о готовящихся проектах отраслевых документов и иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников речного транспорта, и принимать такие решения с учетом мнения Профсоюза. Принятые нормативные акты (решения) направлять в ЦК профсоюза.

3.4. Принимать участие в разработке изменений и дополнений в законы Российской Федерации по налоговой системе.

3.5. Оказывать помощь организациям в разработке комплекса мер по финансовому оздоровлению.

3.6. Проводить работу по повышению ответственности работодателей за своевременную выплату заработной платы.

3.7. Привлекать руководителей выборных профсоюзных органов к участию в региональных научно-практических семинарах по актуальным проблемам санации и банкротства организаций.

### 4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

4.1. Добиваться принятия законов, направленных на улучшение условий труда и уровня жизни работников, а также внесения изменений и дополнений в действующие законы и нормативные правовые акты в области трудовых отношений, занятости, налогообложения, индексации доходов, пенсионного обеспечения, приватизации организаций и т.д.

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

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

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

4.5. Принимать участие в решении Росморречфлотом вопросов, касающихся защиты установленных пенсионных льгот работникам отрасли и в первую очередь - северянам.

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

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

4.8. При условии выполнения настоящего Соглашения объединениями работодателей Профсоюз воздержится от организации забастовок и иных актов коллективного протеста.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов) устанавливаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и закрепляются в коллективном договоре (соглашении).

Размеры доплат и надбавок работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема выполненных работ.

Премирование работников производится в соответствии с положением, утвержденным руководителем организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Размер премии предельными размерами не ограничивается.

Конкретные размеры тарифных ставок и должностных окладов устанавливаются коллективными договорами (соглашениями), исходя из сложившихся соотношений в уровнях месячных тарифных ставок и должностных окладов между отдельными профессиональными группами рабочих и специалистов.

Работодатели обеспечивают в 2009 - 2011 годах опережающие темпы роста доходов работников организаций по сравнению с ростом величины прожиточного минимума.

5.2. Заработная плата в организации, а в случаях, определенных коллективным договором (соглашением), трудовым договором, и минимальная тарифная ставка (оклад) работника, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного для соответствующего субъекта Российской Федерации согласно действующему законодательству.

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

Рекомендовать сторонам при заключении коллективных договоров (соглашений) предусматривать переход на установление в качестве социальной нормы тарифных ставок (окладов) по основной профессии на речном транспорте (матроса) не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека.

5.3. Минимальная базовая месячная ставка оплаты труда матроса 1 класса на судах под российским флагом за время нахождения в заграничном плавании устанавливается с учетом Рекомендации Международной организации труда N 187, 1996 г.

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

5.5. В организациях внутреннего водного транспорта для экипажей судов, постоянно работающих в регионах с более высоким уровнем прожиточного минимума по сравнению с местом регистрации организации, в коллективном договоре (соглашении) предусматривается индексация заработной платы, учитывающая повышенные затраты работников.

5.6. Возмещение расходов береговым работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, а также выплата надбавок взамен суточных плавсоставу, направляемому для выполнения ремонтных работ, а также работы по обеспечению безопасного зимнего отстоя флота вне места приписки судов, в случаях, когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянной работы, производится в размере не менее суточных командировочных расходов.

Порядок и условия выплаты полевого довольствия определяются коллективным договором и/или локальным нормативным актом.

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

5.8. Работникам пищеблоков, обслуживающим членов экипажей судов, производится доплата за разрывность рабочего дня в размере, определяемом коллективным договором (соглашением).

5.9. Простой, произошедший не по вине работника, оплачивается в порядке, установленном статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Членам экипажей, работающих на судах со сроком эксплуатации выше нормативного, устанавливается доплата к заработной плате с целью компенсации худших производственных и бытовых условий в размерах, определяемых коллективным договором (соглашением).

5.11. Членам экипажей судов, привлекаемым в период эксплуатации судна к выполнению обязанностей недостающих по штату работников сверх нормальной продолжительности рабочего времени, выплачивается помимо заработной платы по занимаемой должности не менее 110 процентов должностных окладов недостающих по штату работников пропорционально фактически отработанному времени.

5.12. Оплата дополнительных работ, не входящих в обязанности членов экипажей судов (погрузочно-разгрузочные, подготовка грузовых помещений, стирка постельного белья и спецодежды, выпечка хлеба и др.) и выполняемых сверх нормальной

продолжительности рабочего времени, производится по нормам и расценкам, определяемым условиями коллективного договора (соглашения).

5.13. В период нахождения речных судов в заграничном плавании членам экипажей этих судов выплачивается иностранная валюта взамен суточных в следующих размерах: старшему командному составу от 12 до 17 долларов США, остальному командному составу от 11 до 14 долларов США, рядовому составу от 8 до 10 долларов США.

Конкретный размер выплаты иностранной валюты взамен суточных устанавливается с учетом классификации и видов флота.

5.14. Если в результате выполнения членами экипажа работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, была получена экономия иностранной валюты или выплачена валюта инофирмой сверх сумм фрахта, то экипажу выплачивается не менее 50 процентов полученной или сэкономленной иностранной валюты.

5.15. Районное регулирование заработной платы работников отрасли производится с учетом районного коэффициента, установленного для производственных отраслей, независимо от принадлежности работника к производственной или непроизводственной сферам деятельности.

Членам экипажей судов речного флота районный коэффициент определяется по месту фактической работы судна.

5.16. При тарификации работ и присвоении разрядов рабочим и категорий специалистам используются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих и отраслевые нормативные правовые акты.

5.17. Доплата за работу в вечернее и ночное время работникам, работающим в многосменном (2 - и 3-сменном) режиме (без разделения рабочего дня на части), производится доплата за работу в вечернюю смену - в размере 20 процентов, а за работу в ночную смену - 40 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в соответствующей смене. Доплата в размере 40 процентов производится за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время.

Работникам, занятым в других режимах, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) доплата производится в размере 40 процентов должностного оклада (тарифной ставки), а работникам плавсостава с разделением рабочего дня на части также производится доплата в размере 20 процентов за каждый час работы с 20 до 22 часов и с 6 до 8 часов утра.

5.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда.

Доплаты к заработной плате за работу во вредных условиях устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест. Указанные доплаты включаются в тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

5.19. При ремонте судна с выводом его из эксплуатации членам экипажа, оставленным для выполнения ремонтных работ и для обслуживания судна, выплачивается заработная плата по фактически выполняемой работе, но не ниже 90 процентов оклада, установленного по должности на судне, а при качественном выполнении работ по ремонту судна в срок или досрочно - не ниже 100 процентов оклада по должности на судне.

5.20. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного питания членов экипажей судов всех видов флота независимо от типа судна и района плавания, включая заграничное плавание, по нормам рациона питания, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.12.2001 N 861, и в соответствии с Порядком

обеспечения питанием экипажей морских, речных и воздушных судов, утвержденным Приказом Минтранса России от 30 сентября 2002 г. N 122 (Приложение N 2).

Стоимость бесплатного коллективного питания для плавсостава судов заграничного плавания устанавливается коллективным договором (соглашением), но не менее чем из расчета 6 (шести) американских долларов на одного члена экипажа в сутки.

Порядок контроля за организацией питания членов экипажей судов подлежит обязательному включению в коллективный договор (соглашение).

5.21. Плавсоставу за время плавания в зонах военного риска и эпидемиологической опасности производится доплата в двойном размере тарифной ставки (оклада). Указанные зоны определяются на основании информации Ллойда.

5.22. Членам экипажей нефтеналивных судов за фактическое время перевозки или хранения и членам экипажей плавучих нефтеперекачивающих и нефтебункеровочных станций за фактическое время перекачки или хранения нефтепродуктов первой категории производится доплата в размере не менее 15 процентов должностного оклада.

5.23. В случае невыплаты заработной платы причитающаяся работнику сумма индексируется в размере, определяемом коллективным договором (соглашением) и в соответствии с действующим законодательством.

5.24. 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 может оплачивать ему все пропущенные дни на условиях коллективного договора (соглашения).

Не допускается приостановка работы в случаях, перечисленных в статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.25. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором.

5.26. Производится оплата инвалютных расходов, связанных с выходом в заграничные рейсы уполномоченного соответствующего профсоюзного органа для обследования условий труда и быта членов экипажа и участия в расследовании несчастных случаев на производстве в размере, определяемом коллективным договором (соглашением).

5.27. Работникам организаций выплачивается вознаграждение за выслугу лет. Условия и порядок выплаты вознаграждения определяются коллективным договором (соглашением).

5.28. Членам экипажей судов, рабочим и служащим организаций оплата суммированных дней отдыха (отгулов) производится из расчета должностного оклада, получаемого на день предоставления отгула, с постоянно действующими надбавками.

В случае изменения оклада по соответствующей должности во время пребывания работника в отгулах производится перерасчет оплаченных дней отдыха со дня установления нового оклада до окончания отгулов на условиях коллективного договора (соглашения).

Оплата неиспользованных дней отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случае вызова работника из отгулов по производственной необходимости производится в соответствии с действующим законодательством.

Оплата неиспользованных суммированных дней отдыха (отгулов) работникам плавающего состава из числа студентов высших учебных заведений, курсантов речных училищ, учащихся техникумов и профессионально-технических училищ, проходивших практику на штатных должностях, со дня увольнения их на учебу производится в двойном размере.

5.29. Авральные работы, выполняемые членами экипажа судов (включая командный состав) сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем на авральные работы), оплачиваются за

фактическую их продолжительность не менее чем в двойном размере часовой ставки. Предельное количество часов на авральные работы устанавливается в коллективных договорах (соглашениях) в зависимости от вида и характера выполняемой работы.

5.30. После возвращения работника из межнавигационного отпуска на постоянное место работы ему выплачивается 75 процентов должностного оклада и оплачивается стоимость проезда к месту жительства и обратно.

5.31. При переводе работников организаций на неполную рабочую неделю выплачивается заработная плата по фактически выполняемой работе, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. О переводе на неполную рабочую неделю работодатель должен предупредить работников не позднее чем за два месяца.

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

5.32. Время работы, выполняемой по инициативе администрации вне рабочего графика сверх месячной нормы рабочего времени, относится к сверхурочным работам и оплачивается в двойном размере. Указанные работы допускаются в исключительных случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного оплачиваемого в одинарном размере времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.33. Работникам, награжденным государственными, ведомственными наградами или подтвердившим звание "Лучший по профессии", "Специалист высшего класса", устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа и финансовых возможностей организации надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам), размер которых определяется коллективным договором (соглашением).

5.34. Зарплата работников в связи с нерабочими праздничными днями, в которые они не привлекались к работе, не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (статья 112 ТК РФ).

## 6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

При этом общая продолжительность работ, за исключением аварийно-спасательных, для работников непрерывных производств на береговых предприятиях не должна превышать 12 часов в сутки. Режим рабочего времени членов экипажей судов устанавливается "Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта" (Приложение N 3).

6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.



Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюза в организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации, мнения и пожелания работников.

Кроме этого, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска на условиях коллективного договора (соглашения) или правил внутреннего трудового распорядка: за работу во вредных и (или) опасных, особых условиях труда; с ненормированным рабочим днем; за работу по графику непрерывной рабочей недели при двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота; за работу членов экипажей судов, выполняющих обязанности недостающих по штату работников; в других случаях, когда условия труда отличаются от нормальных.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

6.3. Работникам плавсостава и береговым работникам с суммированным учетом рабочего времени в межнавигационный период с согласия работника сначала предоставляется отпуск, а затем отгулы.

Работодатель принимает меры по обеспечению полной занятости работников в межнавигационный период. В случае отсутствия такой возможности работникам плавающего состава и береговым работникам, обеспечивающим в период навигации работу флота и портов, не занятым в зимний период на ремонте и обслуживании объектов, предоставляется по их письменному заявлению дополнительный отпуск в межнавигационный период, оформленный договором между работником и работодателем. Продолжительность дополнительного отпуска в межнавигационный период устанавливается по соглашению сторон. Данный отпуск оплачивается в размере, определяемом коллективным договором (соглашением).

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

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

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

6.7. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;
- в остальных районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

При предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, исчисляемого в рабочих днях, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска переводится в календарные дни.

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

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

## 7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель с участием профсоюзного выборного органа организует работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально- квалификационной подготовки, создает условия работникам для повышения квалификации или овладения новой профессией за счет средств организации и других источников.

7.2. Работодатель осуществляет перспективное развитие производства с учетом создания новых рабочих мест. Увольнение работников по сокращению штатов производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

7.5. Лицам, окончившим учебные заведения по направлению организаций, гарантируется прием на работу по специальности в эти организации.

7.6. Работникам организаций, уволенным по сокращению численности или штатов: предоставляется возможность пользоваться в период трудоустройства лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями и другими социальными услугами организаций;

сохраняется в течение не менее 2 лет очередь на получение жилья.

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

7.8. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест, соответствующих квалификации работника, а также трудоустройства в иных организациях.

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

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

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

С целью смягчения последствий предполагаемого массового высвобождения работников создается комиссия из представителей администрации и Профсоюза для переговоров о внесении изменений и дополнений в коллективный договор (соглашение) в виде программы мероприятий. Такая программа утверждается до начала сокращения и включает в себя следующие меры:

- поэтапность высвобождения;
- сокращение рабочего времени без сокращения численности работающих;
- предоставление увольняемым дополнительных (сверх установленных законодательством) льгот и компенсаций;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников;
- гарантия содействия в трудоустройстве отдельным категориям работников и др.

7.11. По совместному решению работодателя и профсоюзного органа бывшему работнику, получившему статус безработного, может оказываться на основании его заявления материальная помощь или предоставляться возможность пользоваться социальными услугами наравне с другими работниками организации.

7.12. Работодатель на основе действующего законодательства Российской Федерации и в соответствии с условиями коллективного договора (соглашения) предусматривает рабочие места для трудоустройства молодежи, создает 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, решение вопросов профессионального роста молодых людей и иные виды поддержки).

7.13. Плавсостав, направляемый организацией для работы на суда, зарегистрированные под иностранным флагом, и суда, сданные в аренду на условиях бербоут-чартера, после окончания работы трудоустраиваются на судах организации.

Условия найма на суда под иностранным флагом и суда, сданные в аренду на условиях бербоут-чартера, должны согласовываться с соответствующим профсоюзным органом.

7.14. Работодатели, сдающие в аренду имущество, предусматривают в договоре аренды условия обязательного использования по специальности всех фактически занятых в процессе эксплуатации такового имущества рабочих и специалистов.

7.15. При приватизации государственных организаций, продаже государственного имущества (включая пакет акций) на конкурсе принимаются меры по включению в условия его проведения следующих требований:

- сохранения не менее 95 процентов рабочих мест;
- переподготовки или повышения квалификации высвобождаемых работников.

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

## 8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель на основе действующего законодательства по охране труда и соответствующих отраслевых актов информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

8.2. Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией работ по охране труда. В комиссию по аттестации рабочих мест включается представитель соответствующего профоргана.

8.3. Работодатель обеспечивает осуществление в организации постоянного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и знакомит профорган 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.

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

В отдельных случаях по требованию соответствующего профоргана замеры конкретных параметров производственной среды проводятся безотлагательно.

8.4. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивает организацию деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда согласно соответствующим рекомендациям, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 N 413, и обучение членов комитета (комиссии) и уполномоченных по охране труда.

8.5. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, обеспечивает проведение предварительных при поступлении на работу и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников соответствующих профессий за счет средств организации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

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

8.6. Надзор и контроль за соблюдением в организации и ее подразделениях требований законодательства и нормативных правовых актов по охране труда осуществляется представителями государственной инспекции труда, Ростехнадзора, технической инспекции труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда.

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

8.8. Работодатель информирует профсоюзный комитет о несчастных случаях и авариях на производстве, создает комиссию по расследованию и включает в нее представителя Профсоюза (члена профкома, уполномоченного (доверенного) лица по

охране труда, технического инспектора труда Профсоюза, внештатного технического инспектора труда Профсоюза) по согласованию с председателем профкома.

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

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

8.11. Обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, моющими средствами и предметами (устройствами) для мытья и сушки рук производится бесплатно на условиях коллективного договора (соглашения), не ниже норм, установленных законодательством.

В период производственного обучения работников вторым профессиям, по которым предусмотрена выдача спецодежды, выдачу осуществлять согласно нормам с закреплением данного комплекта спецодежды по объекту постоянного места работы работника.

Работодатель обеспечивает за счет средств организации хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. В этих целях работодатель может выдавать работникам два комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки.

8.12. 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 согласно требованиям пункта 19 Правил обеспечения спецодеждой (Постановление Министерства труда Российской Федерации от 18 декабря 1998 года N 51 с изменениями и дополнениями).

8.13. 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.

8.14. Работодатель обеспечивает:

8.14.1. Организацию бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным законодательством нормам (статья 222 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 N 168);

8.14.2. Организацию бесплатного лечебно-профилактического питания для отдельных работников, занятых в производствах, профессиях и должностях согласно установленным законодательством нормам.

8.15. Аварийные работы, не связанные с производственными обязанностями, выполняются работниками только с их согласия и при условии принятия необходимых мер по обеспечению их безопасности со стороны администрации, о чем делается запись в соответствующий журнал.

8.16. Факт бесследного исчезновения члена экипажа с борта судна признается несчастным случаем на производстве и оформляется актом установленной формы. Если член экипажа исчез во время стоянки судна у причала и имеются основания сомневаться в его падении за борт и гибели, факт смерти признается согласно законодательству по истечении 6-ти месяцев, после чего документы оформляются так же, как по несчастному случаю на производстве.

8.17. Смешанная ответственность за несчастный случай на производстве может применяться только при наличии грубой неосторожности потерпевшего, устанавливаемой комиссией по расследованию страхового случая. При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение профсоюзного комитета, технического инспектора труда профсоюза, иного уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда.

8.18. Работнику в случае ухудшения состояния здоровья или недомогания по его заявлению предоставляется 5 дней неоплачиваемого отпуска в течение года без предъявления листка временной нетрудоспособности.

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

8.19.1. Оплата пособия по временной нетрудоспособности;

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

8.19.3. Ежемесячные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

8.19.4. Оплата дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, включая расходы на:

- дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание, приобретение лекарств;

- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

- санаторно-курортное лечение застрахованного, включая оплату отпуска сверх ежегодного оплачиваемого отпуска на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях - также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;

- протезирование и обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному в трудовой деятельности и в быту;

- обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

- профессиональное обучение и переподготовку.

8.20. Размер единовременной страховой выплаты пострадавшему на производстве вследствие несчастного случая определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае смерти застрахованного работника единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме.

Коллективным договором за счет средств организации может устанавливаться более высокий по сравнению с установленным законом размер единовременной страховой выплаты работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника.

8.21. Работодатель возмещает 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. Спорные вопросы о размере компенсации морального вреда решаются в суде.

8.22. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.23. Травма, полученная работником в быту или по пути на работу и с работы, оплачивается в установленном порядке с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности. При этом размер пособия по временной нетрудоспособности исчисляется из средней заработной платы за последние 12 календарных месяцев, в соответствии с законодательством, регулирующим вопросы обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию.

## 9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

9.1. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, организацией оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным. Наряду с оплатой проезда самого работника и провоза (без учета бесплатной нормы перевозчика) багажа, оплачивается также проезд и провоз багажа неработающим членам его семьи, находящимся на его иждивении, независимо от времени использования отпуска в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Работникам, переезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов железнодорожного транспорта.

9.3. Работникам, прибывшим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов Российской Федерации и заключившим трудовой договор, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов железнодорожного транспорта;

- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью 7 календарных дней.

9.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более чем за два года.

При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

9.5. Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа и финансовых возможностей организации:

- обеспечивает работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные базы и лагеря, укрепляет их материальную базу;

- оказывает помощь учреждениям здравоохранения на водном транспорте медицинским и фельдшерским пунктам.

9.6. Семьям, имеющим детей, предоставляются следующие льготы:

- родителям, в семье которых доход на одного члена семьи не превышает минимального размера заработной платы, установленного законодательством, компенсируется плата за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размерах, определяемых коллективным договором (соглашением); семьям, имеющим двух и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям предоставляются льготные путевки в детские оздоровительные лагеря в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением);

- женщинам, находящимся в трудовых отношениях с организацией, в период использования отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет выплачивается компенсация из фонда оплаты труда в размере не менее установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

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

бракосочетанием;

рождением ребенка;

похоронами близкого родственника.

9.8. За время прохождения обязательных медосмотров, инструктажа, проверки знаний и других случаях отвлечения рабочих и служащих от основной работы по инициативе администрации им сохраняется средний заработок.

9.9. Работникам при их выходе на пенсию выплачивается единовременное пособие в размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

9.10. Молодым специалистам и работникам отдельных категорий при найме жилых помещений частично возмещаются расходы по нормам, определяемым коллективным договором (соглашением).

9.11. Условиями коллективного договора (соглашения) устанавливаются выплаты ежегодных пособий работникам, а также инвалидам труда организации на оздоровление в период отпуска.

9.12. Работникам организаций один раз в год может предоставляться бесплатный проезд на судах речного флота на условиях коллективного договора (соглашения).

9.13. Работодатель оказывает содействие работникам в улучшении жилищных условий, в приобретении жилищных сертификатов, предоставляет банкам гарантии на погашение полученных работниками кредитов на строительство, реконструкцию жилья и оборудование земельных участков.

9.14. Обеспечивается за счет организации транспортировка к месту захоронения и похороны умершего (погибшего) на производстве работника, либо представителям семьи возмещаются связанные с этим расходы.

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

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

9.17. В порядке возмещения морального вреда принимаются меры к трудоустройству одного из неработающих прямых родственников погибшего или умершего на производстве работника.

9.18. Семья погибшего или умершего на производстве работника не исключается из очереди на получение (улучшение) жилья и не лишается других льгот и компенсаций, установленных в организации.



9.19. В случае приостановки или запрещения работ по причине нарушений правил и норм охраны труда не по вине работника ему гарантируется сохранение места работы и выплата средней заработной платы за все время вынужденного простоя. Работники, отказавшиеся выполнять порученную работу по причине реальной угрозы жизни и здоровью, кроме случаев, связанных с аварийно-спасательными работами на судах и плавсредствах, не привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности.

9.20. Стороны работников и работодателя могут на условиях коллективного договора (соглашения) установить за счет средств организации норму выплаты разницы между средним заработком работника и ограниченным законом максимальным размером пособия по временной нетрудоспособности.

9.21. Работодатель принимает возможные меры, связанные с реализацией прав работников и членов их семей на отдых и оздоровление, обеспечением финансирования детского отдыха, сохранением и развитием ведомственных оздоровительных учреждений.

## 10. ПРИВАТИЗАЦИЯ И АКЦИОНИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РЕОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЛИКВИДАЦИЕЙ И БАНКРОТСТВОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

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

10.2. При приватизации организаций сохраняют силу обязательства по трудовым отношениям, определяемые ранее заключенным коллективным договором (соглашением) в течение трех месяцев.

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

10.4. Работодатель обеспечивает в процессе проведения реорганизационных или ликвидационных процедур, связанных с банкротством организации, предусмотренные законом гарантии при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам работникам как с помощью привилегии (за счет средств организации-банкрота), так и с помощью страховых, резервных и иных гарантийных фондов заработной платы.

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

## 11. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 11.1 Работодатель:

11.1.1. Своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы за работников в Пенсионный фонд России (ПФР).

11.1.2. Ежемесячно информирует работников о размере перечисленных в ПФР страховых взносов на страховую и накопительную части трудовой пенсии.

11.1.3. Утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа форму расчетного листка о сведениях по зарплате (начисляемых и удерживаемых суммах) и о размерах перечисленных в ПФР страховых взносов на страховую и накопительную части трудовой пенсии.

11.1.4. Принимает решение с учетом финансовых возможностей и предложений выборного профсоюзного органа о заключении договора с негосударственным пенсионным фондом с целью улучшения пенсионного обеспечения кадровых работников организации по солидарной (обезличенной) или персонифицированной (именной) схемам.

11.2. Выборный профсоюзный орган:

11.2.1. Создает комиссию профкома по пенсионным вопросам (при отсутствии комиссии организации по пенсионным вопросам).

11.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем требований пенсионного законодательства.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

---

11. Организует с участием специалистов территориального органа ПФР обучение профсоюзного актива и проводит разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства.

## 12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

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

12.5. С согласия трудовых коллективов и на договорных условиях с соответствующими профсоюзными органами организации работодателя производят отчисления на валютные счета этих профорганов части валютных средств, остающихся в их распоряжении, для осуществления международной деятельности в интересах работников речного транспорта.

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

Коллективным договором (соглашением) могут определяться условия (размеры) выплаты работодателем профсоюзному органу дополнительной суммы в случае задержки перечисления работодателем профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации в установленные сроки.

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

12.8. В рамках социального партнерства в соответствии с условиями коллективного договора (соглашения) работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов организации (экономистов по труду, работников отдела кадров, специалистов по управлению персоналом) и профсоюзного актива.

12.9. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа, технического и правового инспекторов труда профсоюза может производиться за счет средств организации на условиях, установленных коллективным договором (соглашением).

12.10. Администрация организаций на основании договора (соглашения) может предоставлять бассейновым выборным органам на льготных условиях необходимые для их деятельности помещения, транспортные средства, а также возможность пользования факсимильной и электронными видами связи.

12.11. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своей производственной работы, предоставляется на условиях, определяемых коллективным договором (соглашением), освобождение от нее с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

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

12.12. Работники выборных профсоюзных органов, как избранные, так и работающие по найму, пользуются равными правами и социальными льготами с работниками организаций речного транспорта, оговоренными в коллективных договорах (соглашениях).

12.13. Работодатель перечисляет денежные средства профсоюзному органу на культурно-массовую, спортивную, оздоровительную и иную работу социального направления среди членов профсоюза и их семей, в размере, определяемом коллективным договором (соглашением). Стороны рекомендуют выделять на эти цели не менее одного процента от фонда оплаты труда.

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

12.15. Любой работник вправе обратиться в профсоюз и его органы за защитой своих интересов. Такое обращение не должно повлечь ущемления трудовых и профессиональных прав работников со стороны работодателей.

12.16. Работники, входящие в состав органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, руководители органов Профсоюза в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего органа Профсоюза в организации, а руководители органов Профсоюза в организации, профорганизаторы - без предварительного согласия органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются.

12.17. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав органов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, профгруппоргов - соответствующего органа подразделения Организации (при его отсутствии - соответствующего органа в Организации), а руководителей и членов органов Профсоюза в Организации, профорганизаторов - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

12.18. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.19. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

12.20. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

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

13.1. Поступающие в Федеральное агентство морского и речного транспорта проекты федеральных законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются с участием Профсоюза. Замечания и предложения по ним подаются агентством в установленном порядке с учетом мнения Профсоюзов.

Проекты отраслевых нормативных актов, затрагивающих социально- трудовые права работников, рассматриваются и принимаются после учета мнения Профсоюза. Копии утвержденных таких актов направляются Профсоюзу.

13.2. В Профсоюз направляются для рассмотрения и согласования проекты отраслевых нормативных актов (до их утверждения), разрабатываемых и пересматриваемых отраслевых правил, положений, типовых инструкций по охране труда.

13.3. Принятие работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с выборными профсоюзными органами, представляющими интересы работников в Организациях.

### 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора и настоящего Соглашения, предусмотрена статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

15.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой комиссией, созданной сторонами для его подготовки и действующей на постоянной основе, и соответствующими органами по труду.

15.2. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом представляет в отраслевую комиссию информацию о выполнении коллективного договора (соглашения) по итогам прошедшего года.

15.3. Отраслевая комиссия не реже одного раза в год подводит итоги реализации настоящего Соглашения.

15.4. Профсоюзные органы и администрация организаций отрасли могут обращаться в отраслевую комиссию или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение, по вопросам его выполнения.

15.5. Организации по запросу отраслевой комиссии предоставляют необходимую информацию по вопросам, связанным с ходом выполнения настоящего Соглашения.

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

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

## 16. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

16.1. Предложения со стороны работодателей или профсоюзной стороны по вопросу внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение направляются на официальном бланке соответствующей организации в адрес сторон, подписавших Соглашение, а также в адрес постоянно действующей Отраслевой комиссии по подготовке и заключению отраслевого тарифного соглашения, контролю за его выполнением (далее - Комиссия).

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

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

16.4. Предложения (см. п. 16.2), влекущие значительные финансовые затраты, направляются заинтересованным представителям сторон для получения их согласия. При

этом Комиссия вправе принять решение об удовлетворении мотивированных просьб отдельных работодателей об освобождении от выполнения обязательств, возникающих в случае реализации данных предложений.

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

Подписано 16 декабря 2008 г. в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Приложение N 1  
(пункт 1.2 Соглашения)

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ОРГАНИЗАЦИЙ - ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ  
В РАЗРАБОТКЕ И ПОДГОТОВКЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ОТРАСЛЕВОГО  
СОГЛАШЕНИЯ ПО РЕЧНОМУ ТРАНСПОРТУ НА 2009 - 2011 ГОДЫ**

Работники в лице их представителя:  
Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации

Работодатели в лице их представителей:  
Ассоциации портов и судовладельцев речного транспорта (АПСРТ),  
Ассоциации судоходных компаний (АСК),  
Ассоциации связистов морского и речного транспорта (АСМРТ)

---