

**Председатель профсоюза  
работников водного  
транспорта РФ**



**В.В. Кепп**

**Руководитель Федерального  
агентства морского и речного  
транспорта**



**А.А. Давыденко**

## **ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и  
федеральным государственным унитарным предприятиям  
в сфере морского транспорта Российской Федерации  
на 2012 - 2014 годы**

Настоящее соглашение не противоречит  
законодательству Российской Федерации

Прошло уведомительную регистрацию  
в Федеральной службе по труду и занятости

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Регистрационный № \_\_\_\_\_

г. Москва

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и**  
**федеральным государственным унитарным предприятиям**  
**в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012-2014 годы**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации (далее – Организации) на 2012-2014 годы (далее - Соглашение):

- правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном уровне;

- заключено в соответствии с действующим законодательством с учетом ратифицированных Российской Федерацией Конвенций и соответствующих им Рекомендаций Международной Организации Труда (МОТ);

- разработано с учетом требований Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании положений статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации, Устава Профсоюза;

- работодатели в лице их представителя - Федерального агентства морского и речного транспорта (Росморречфлот) (далее – Росморречфлот). **Приложение № 1.**

1.3. Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая общие условия оплаты и охраны труда, трудовых гарантий и льгот работникам, взаимные обязательства сторон.

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

1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

- на работников и работодателей Организаций, подведомственных Росморречфлоту;

- на Росморречфлот, в пределах полномочий и взятых им на себя обязательств;

- на Профсоюз, в пределах взятых им на себя обязательств.

1.5. Коллективные договоры и трудовые договоры, заключаемые в организациях, не должны ограничивать или снижать уровень прав, трудовых гарантий, компенсаций и льгот работников по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

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

В течение срока действия Соглашения в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие условия труда, социальное и экономическое положение работников морского транспорта.

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

Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации представителей сторон в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

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

1.11. В целях настоящего Соглашения Стороны согласились с тем, что:

термин «отрасль», используемый в названии и в тексте Соглашения, означает совокупность хозяйствующих субъектов (организаций), деятельность которых прямо или косвенно связана с эксплуатацией морских судов, их строительством и ремонтом, переработкой грузов в морских портах, эксплуатацией гидротехнических сооружений, гидрографией, обеспечением безопасности мореплавания;

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 или не менее 80 процентов продолжительности навигационного периода, определенного в установленном порядке на отдельных участках при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации;

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

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, предусматривающими взаимное уважение и признание сторон в качестве законных и полномочных представителей, стороны принимают на себя следующие обязательства:

### **2.1. Совместные обязательства сторон**

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

2.1.2. Представлять другой Стороне полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Организаций, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций.

2.1.3. Принимать в пределах предоставленных полномочий совместные оперативные меры по разрешению конфликтных ситуаций, связанных с условиями труда и быта, трудовыми отношениями.

2.1.4. Стороны обязуются использовать экономические механизмы регулирования оплаты труда, включающие в себя соблюдение норм трудового права в части совершенствования систем оплаты труда в Организациях с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В этих целях Стороны рассматривают мотивированные предложения друг друга по вопросам системы оплаты труда в Организациях.

2.1.5. После подписания Соглашения каждая сторона самостоятельно рассылает текст Соглашения Организациям, интересы которых она представляла при заключении Соглашения.

## **2.2. Обязательства Росморречфлота и работодателей**

### **Росморречфлот обязуется:**

2.2.1. На основании нормативов объемов финансирования текущих затрат, научно-обоснованных экономических показателей расчетной потребности финансовых средств определять, обосновывать годовые объемы расходов на содержание Организаций, государственных капитальных вложений на строительство и развитие производственной инфраструктуры и представлять их в Министерство транспорта Российской Федерации в процессе формирования федерального бюджета.

2.2.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным перечислением централизованных средств в пределах установленных лимитов, а в случае задержек в их перечислении - принимать в пределах своей компетенции соответствующие меры по устранению препятствий.

2.2.3. Оказывать, в случае необходимости, помощь Организациям в разработке комплекса мер по финансовому оздоровлению.

2.2.4. При представлении в Министерство транспорта Российской Федерации предложений по совершенствованию законодательства в области охраны труда согласовывать их с Профсоюзом.

2.2.5. Предусматривать при планировании финансирования и направлять выделенные средства на мероприятия по поддержке социальной сферы и кадрового обеспечения Организаций.

2.2.6. Информировать Профсоюз о готовящихся Росморречфлотом проектах отраслевых документов, изменениях в системе управления Организациями, об иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников Организаций, и принимать такие решения с учетом мнения Профсоюза.

Копии принятых правовых актов Росморречфлота, затрагивающие социально-трудовые права работников, направлять в Центральный комитет Профсоюза.

2.2.7. В соответствии с доведенными заданиями своевременно распределять получателям централизованных средств объемы финансирования расходов на соответствующий период.

2.2.8. В целях устойчивого функционирования Организаций, закрепления высококвалифицированных кадров совместно с работодателями способствовать решению жилищных вопросов работников за счет внебюджетных источников финансирования Организаций в пределах утвержденных расходов на соответствующий финансовый год.

### **Работодатели обязуются :**

2.2.9. Обеспечивать выполнение трудовых договоров, заключенных между работодателем и работником, в соответствии с которыми работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

2.2.10. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников Организаций, рассматриваются и принимаются с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

2.2.11. Осваивать в полном объеме 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 условиями труда.

2.2.12. Обеспечивать выполнение Соглашения и заключенных коллективных договоров.

2.2.13. Вести коллективные переговоры с надлежащим образом уполномоченным выборным органом Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.2.14. В установленные законодательством порядке и сроки в письменной форме сообщать соответствующим профсоюзным органам первичных и территориальных организаций Профсоюза о планируемых изменениях структуры, численности или штата организации, в том числе влекущих угрозу массовых увольнений работников. Увольнение работников по этим причинам осуществлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Принимать необходимые меры по минимизации количества увольнений и смягчению негативных последствий для увольняемых работников.

2.2.15. Принимать меры, направленные на подготовку и переподготовку кадров, уменьшение негативных последствий сокращения рабочих мест.

2.2.16. Освобождать работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Соглашения, работе постоянно действующей Отраслевой комиссии по подготовке и заключению Федерального отраслевого соглашения, контролю его выполнения в организациях морского транспорта РФ, от основной работы с сохранением места работы и среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев в течение года (ст. 39 ТК РФ).

2.2.17. Соблюдать права Профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ), не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных структур Профсоюза, не вмешиваться в деятельность Профсоюза.

2.2.18. По отдельным пунктам Соглашения, реализация которых может производиться только за счет средств, образующихся от деятельности Организаций приносящей доход, в коллективных договорах допускаются изъятия из обязательств сторон и/или могут быть сделаны оговорки в отношении соответствующих положений.

### **2.3. Обязательства Профсоюза**

2.3.1. Добиваться принятия законодательных и нормативных правовых актов, направленных на улучшение уровня жизни работников Организаций, а также внесения изменений и дополнений в действующие законы и нормативные правовые акты в области трудовых отношений, занятости, налогообложения, индексации доходов, пенсионного обеспечения, реорганизации Организаций.

2.3.2. Принимать активное участие в рассмотрении законопроектов и нормативных правовых актов, давать соответствующие заключения, замечания и предложения, направленные на соблюдение или повышение уровня социальной защищенности работников.

2.3.3. Совместно с Росморречфлотом принимать в установленном порядке

- участие в решении вопросов по сохранению пенсионных льгот работникам отрасли, и в первую очередь работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- необходимые меры по сохранению пенсионных льгот плавсоставу.

2.3.4. Содействовать Росморречфлоту в работе с соответствующими федеральными органами государственного управления по вопросам правоприменительной практики принимаемых и разрабатываемых законодательных и иных нормативных правовых актов.

2.3.5. Способствовать:

- устойчивой финансово-экономической работе Организаций;
- соблюдению трудовой и производственной дисциплины, росту производительности труда и формированию достойной заработной платы;
- повышению профессионализма и деловой активности работников через коллективные договоры, соглашения, конкурсы.

2.3.6. Добиваться включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на:

- увеличение объемов работ, сохранение количества рабочих мест;
- создание необходимых условий для переподготовки работников, в том числе намеченных к высвобождению;
- предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством;
- своевременную индексацию должностных окладов.

2.3.7. Консультировать профорганизации, другие общественные объединения трудящихся, отдельных работников – членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, при необходимости обеспечивать судебную защиту, проводить по заказам профорганизаций экспертизу подготовленных ими проектов коллективных договоров (соглашений).

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

2.3.9. Выходить с инициативой по привлечению к административной и иной ответственности должностных лиц, допускающих нарушение прав работников, в первую очередь права на безопасный труд и своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

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

2.3.11. Первичные профсоюзные организации берут на себя обязательство по защите в полном объеме прав работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного перечисления ими на счета первичной профсоюзной организации взносов в размере 1 % своей зарплаты в порядке, который установлен коллективным договором.

### **3. ОБЩИЕ ОТРАСЛЕВЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

#### **3.1. Режим труда и отдыха**

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

При этом общая продолжительность работ, за исключением аварийно-спасательных работ, не должна превышать 12 часов в сутки.

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

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов устанавливаются соответствующим положением, утвержденным в установленном порядке.

3.1.2. В трудовом договоре спасателей бассейновых аварийно-спасательных управлений и формирований предусматриваются особенности режима работы, оплаты, компенсаций и льгот в соответствии с законодательством и локальными актами, а также особые требования в части неукоснительного выполнения своих обязанностей, приказов и распоряжений руководителей управлений и формирований.

3.1.3. Работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ ежегодные оплачиваемые отпуска и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.1.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. Коллективным договором может быть предусмотрена более длительная продолжительность такого отпуска.

3.1.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

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

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

в) работникам, имеющим особый характер работы;

г) работникам с ненормированным рабочим днем;

д) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

е) на условиях коллективного договора (соглашения) или правил внутреннего трудового распорядка: за работу по графику непрерывной рабочей недели при двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота - 2 календарных дня, при условии работы в течение полного навигационного периода (п. 1.1. Соглашения); за работу членов экипажей судов, выполняющих обязанности недостающих по штату работников; в иных случаях, когда условия труда отличаются от нормальных.

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

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



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

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

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяются действующим законодательством, а также коллективным договором и/или локальными нормативными актами.

3.1.6. Не допускается уменьшение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в качестве дисциплинарного взыскания.

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

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

При одновременном предоставлении работнику отпуска и суммированных дней отдыха в первую очередь предоставляется отпуск, а затем суммированные дни отдыха.

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

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

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

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

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

3.1.12. В случаях, предусмотренных частью 5 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 письменным распоряжением.

3.1.13. В период продолжительных праздничных и выходных дней, а также для обеспечения бесперебойного несения аварийно-спасательной готовности, лоцманской проводки и иных случаях, может вводиться дежурство на дому. Порядок привлечения к дежурству на дому, перечень работников, привлекаемых к дежурству на дому, а также условия, виды, размеры компенсации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.



3.1.14. В Организации разрабатывается и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждается перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.15. Водителям легковых автомобилей, может вводиться ненормированный рабочий день. Дополнительные дни отпуска и доплата к должностному окладу водителей устанавливаются коллективным договором.

3.1.16. В Организации разрабатываются и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждаются правила внутреннего трудового распорядка.

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

3.1.18. Оплата суммированных дней отдыха (отгулов), предоставляемых в натуре, производится из расчета 100% должностного оклада установленного в штатном расписании по должности, занимаемой членом экипажа на день предоставления отгулов, с начислением доплат и надбавок, установленных законодательством.

Оплата суммированных дней отдыха (отгулов) без предоставления их в натуре производится в порядке денежной компенсации из расчета не менее 200% должностного оклада с учетом доплат и надбавок, установленных законодательством.

## **3. 2. Оплата труда**

3.2.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьями 130 и 134 ТК РФ, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и по согласованию с Профсоюзом.

3.2.2. 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.

3.2.3. Конкретные размеры должностных окладов устанавливаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах имеющихся источников исходя из установленного в организации минимального оклада (должностного оклада) и сложившихся соотношений в уровнях должностных окладов.

3.2.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

Должностные оклады устанавливаются на уровне не менее МРОТ работодателем без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и определяют фиксированный размер оплаты труда за отработанную в нормальных условиях труда норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей всех или большинство работников Организации.

3.2.5. Минимальная заработная плата (базовая месячная ставка оплаты труда) матроса 1 класса устанавливается с учетом Рекомендации Международной организации труда № 187, 1996 г.

3.2.6. Работодатель при наличии финансовой возможности обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на уровне не ниже объявленной Правительством Российской Федерации величины инфляции на год в порядке, установленном коллективным договором и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Критерии, порядок представления и перечень представляемых сведений о наличии либо доказательства отсутствия финансовой возможности для осуществления данной индексации, сообщаемых работодателем по письменному обращению выборному органу первичной профсоюзной организации, представляющей всех или большинство работников Организации, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

3.2.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором или трудовым договором.

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Размер оплаты времени приостановления работы определяется коллективным договором кроме случаев, предусмотренных законодательством, но не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

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.

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

3.2.10. Выплаты водолазам производятся

- за время пребывания под водой более 1500 часов,
- за каждый час пребывания под водой,
- единовременное вознаграждение за каждые 500 часов пребывания под водой.

Размер выплат определяется коллективным договором либо локальным нормативным актом Организации.

3.2.11. Работникам в период их стажировки или практики, проводимых в целях формирования и закрепления профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков, необходимых для выполнения новых профессиональных обязанностей, выплачивается заработная плата и предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные соответствующим договором с работодателем и коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение стажировки в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом.

3.2.12. Премирование работников, а также периодичность выплаты премий устанавливаются положением, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

3.2.13. Работникам, награжденным государственными, ведомственными наградами или подтвердившим звание «Лучший по профессии», «Специалист высшего класса», выплачивается единовременное денежное вознаграждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа и финансовых возможностей Организации надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам), размер которых определяется коллективным договором (соглашением).

3.2.14. Районное регулирование заработной платы работников отрасли производится независимо от принадлежности работника к производственной или непроизводственной сферам деятельности, причем величина районного коэффициента применяется одинаковой для обеих сфер.

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

3.2.16. Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент и северные надбавки начисляются на фактический заработок работника без ограничения его предельного размера (на все виды надбавок и доплат, вознаграждений, премий) и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

Конкретные размеры повышения оплаты устанавливаются в зависимости от классов условий труда, определенных по результатам аттестации рабочих мест, но не ниже норм, утвержденных в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870. Размеры надбавок (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от класса условий труда (3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4) на основании статьи 147 ТК РФ.

При отсутствии аттестации повышенный размер оплаты труда устанавливается коллективным договором.

3.2.18. Время сверхурочной работы (п. 3.1.11 Соглашения) оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов (письмо Роструда от 31.10.2008 г.).

3.2.19. Каждый час работы в ночное время (время с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное ночное время.

Коллективным договором либо локальным нормативным актом может устанавливаться более высокий размер доплаты за работу в ночное время.

3.2.20. При многосменном режиме доплата за работу в ночную смену производится в размере 40 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Иные режимы работы (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т.п.) к многосменному режиму не относятся.

3.2.21. Членам экипажей судов, а также рабочим и служащим Организаций, в которых установлен суммированный учет рабочего времени, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются суммированные дни отдыха (отгулы), оплачиваемые из расчета одинарного должностного оклада с учетом выплат (надбавок, доплат и т.п.), установленных законодательством и коллективным договором и получаемых на день предоставления дней отдыха (отгулов).

Оплата неиспользованных дней отдыха, предоставленных за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, производится по норме п. 3.1.18 Соглашения:

- в случае вызова работника из отгулов по инициативе работодателя или в случаях, когда предоставить работнику отгулы не представляется возможным (призыв в армию, длительная нетрудоспособность, студентам, курсантам, проходившим практику на судне в штатной должности);

- в случае, если работники в период использования отгулов привлекались к работе в Организации по их просьбе (заявлению, поданному в письменном виде).

В случае увеличения оклада по соответствующей должности или величины выплат (надбавок, доплат и т.п.) во время пребывания работника в отгулах производится перерасчет оплаченных дней отдыха со дня установления нового оклада или выплат (надбавок, доплат и т.п.).

3.2.22. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.2.23. Заработная плата 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.

3.2.24. 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 штатным расписанием Организации. При увеличении в этот период заработной платы в Организации должностные оклады увольняемых работников должны быть не ниже

должностных окладов по аналогичным профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием.

3.2.25. В случае заболевания работника в период использования суммированных дней отдыха (отгулов) листок нетрудоспособности подлежит оплате за все календарные дни нетрудоспособности с последующим предоставлением неиспользованных суммированных дней отдыха (отгулов).

3.2.26. В случае заболевания работника в период использования ежегодного оплачиваемого отпуска (отпусков) листок нетрудоспособности подлежит оплате в установленном порядке за все календарные дни нетрудоспособности. При этом ежегодный оплачиваемый отпуск (отпуска) должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

3.2.27. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором, но не менее двух третей тарифной ставки.

Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (статья 72.2. ТК РФ), допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой не менее среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.2.28. В случае приостановки или запрещения работ, связанных с нарушением правил и норм охраны труда не по вине работника, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, работнику гарантируется сохранение места работы и выплата средней заработной платы за все время вынужденного простоя. Работники, отказавшиеся выполнять работу по причине реальной угрозы жизни и здоровью, не привлекаются к дисциплинарной ответственности, не лишаются премии и иных вознаграждений полностью или частично.

3.2.29. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.2.30. При прохождении членами экипажей судов стажировки или дублировании перед занятием штатной должности оплата труда дублеров и стажеров производится из расчета окладов, определяемых в размере 85% должностных окладов по штатным должностям.

При прохождении стажировки или дублирования доплата труда стажирующим или дублирующим производится из расчета 15% действующего оклада.

Коллективным договором могут быть предусмотрены иные условия оплаты труда дублеров и стажеров.

3.2.31. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается членам экипажей судов не менее чем в следующих размерах (в процентах от должностного оклада), занятых на:

- - работах в ледовых условиях – 20%;
- - нефтеналивных судах, толкачах нефтеналивных барж, а также нефтеперекачивающих и нефтебункеровочных станций за фактическое время перевозки или хранения нефтепродуктов первой категории – 15%;
- - непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке и перевозке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем – 12%;
- - многочерпаковых земснарядах – 10%.

Надбавка выплачивается за фактическое время работы в указанных условиях.

3.2.32. 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).

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

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

3.2.35. При постановке судна на холодный отстой (консервацию) и горячий отстой, членам экипажа, оставленным для его обслуживания, выплачивается заработная плата в размере не менее 100 процентов оклада по должности на судне.

3.2.36. 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).

3.2.37. При производстве погрузочно-разгрузочных работ верхний предел физической нагрузки на одного работника в 8-ми часовую смену, непосредственно вручную перекладывающего груз на расстояние не далее одного метра, не должен превышать 24 тонны.

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

3.2.39. 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, работ 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.

3.2.40. Работникам Организаций (структурных подразделений Организаций) может быть оказана материальная помощь в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

### **3.3. Занятость и переподготовка кадров**

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Условия трудового договора, порядок его заключения и расторжения регулируются действующим трудовым законодательством.

3.3.2. Изменения условий, определенных сторонами трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

3.3.3. К выполнению обязанностей спасателей бассейновых аварийно-спасательных управлений и формирований допускаются лица, прошедшие обучение по программе подготовки спасателей и аттестованные на проведение аварийно-спасательных работ в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 22.11.1997 г. № 1479 «Об аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей». Информация о приобретении работником квалификации спасателя заносится в трудовую книжку в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 "О трудовых книжках".

3.3.4. К выполнению погрузочно-разгрузочных работ и управлению кранами, лебедками, автоконтейнеровозами, автопогрузчиками и иными средствами перемещения грузов допускаются лица, прошедшие в необходимом объеме обучение и/или имеющие соответствующие квалификационные свидетельства согласно РД 31.1.02-04 "Правила технической эксплуатации подъемно-транспортного оборудования морских торговых портов" утвержденные постановлением Минтранса РФ от 9 января 2004 г. N 2, «Правилам допуска к управлению самоходными машинами и выдачи удостоверений тракториста-машиниста (тракториста)», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 июля 1999 г. N 796, приказу Минобразования России от 03.06.94 № 183 "Об утверждении документов государственного образца об уровне образования и квалификации для выпускников учреждений начального профессионального образования" (письмо Министерства образования Российской Федерации от 17 августа 1994 г. № 92-М).

3.3.5. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации организуют работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, могут оказывать содействие в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке работающих, включая обучение новым профессиям, специальностям за счет средств организации и других источников.

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

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

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

3.3.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или впервые обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать в соответствии с законодательством Российской Федерации необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.9. 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 (ст. 98 ТК РФ), предусматривает льготы



для молодых специалистов (предоставление общежития на льготных условиях, посещение культурно-спортивных объектов, решение вопросов профессионального роста молодых людей и иные виды поддержки).

3.3.10. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе работодателем должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

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

3.3.12. Работодатель не позднее чем за три месяца представляет в профсоюзную организацию информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории трудящихся и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

Массовым увольнением стороны признают единовременное сокращение списочной численности работников организации на 5 и более процентов, либо на 10 и более процентов в течение последовательных трех недель, либо на 25 и более процентов в течение последовательных четырех месяцев.

3.3.13. Не допускается увольнение по сокращению численности работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

3.3.14. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, предусмотренным статьей 179 ТК РФ.

3.3.15. Увольнение работников – членов профсоюза по сокращению численности или штата работников организации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников, направленного в письменной форме в порядке и в сроки, установленные статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.16. 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 (ст. 25 Закона РФ № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. "О занятости населения в Российской Федерации", постановление Совета Министров-Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

3.3.17. Лицам, уволенным из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

3.3.18. 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, а также лицам получившим статус безработного по сокращению штатов, в порядке, установленном коллективным договором или по совместному решению работодателя и выборного профсоюзного органа может оказываться на основании его заявления материальная помощь или предоставляться возможность пользоваться в период трудоустройства лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями и другими объектами социального назначения Организации наравне с другими работниками;

3.3.19. Работникам Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в случае расторжения срочного трудового договора по установленным законодательством уважительным причинам и невозможности их трудоустройства в других местных организациях, Организация возмещает все расходы, предусмотренные заключенными трудовым договором, коллективным договором и законодательством, а также оказывает содействие в предоставлении контейнера для перевозки личных вещей к новому месту жительства.

3.3.20. Работодатели при смене собственника Организации принимают меры по сохранению сложившегося уровня занятости в Организации.

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

3.3.22. Работодатель, сдающий в аренду имущество, может предусматривать в договоре аренды условия обязательного использования по специальности всех рабочих и специалистов, фактически занятых в процессе эксплуатации такого имущества.

3.3.23. 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.

### **3.4. Охрана труда и здоровья**

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

3.4.2. Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией работ по охране труда (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда").

В комиссию по аттестации рабочих мест включается представитель соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (п.10 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н).

3.4.3. В течение пятилетнего срока, установленного для проведения аттестации рабочих мест, Работодатель может осуществлять дополнительные инструментальные замеры концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

Периодичность замеров и ознакомления работников с результатами замеров определяется коллективным договором, соглашением, иными нормативными правовыми актами.

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

При наличии жалобы работника или данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно-допустимых норм,

инструментальные замеры проводятся оперативно по требованию соответствующего профсоюзного органа. В этом случае результаты замеров администрация представляет профсоюзному органу незамедлительно после их окончания.

3.4.4. Работодатель совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом обеспечивает на основании статьи 218 ТК РФ организацию деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда согласно Типовому положению, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.06 № 413, за счет средств Организации обучает членов совместного комитета (комиссии), а также уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда и других категорий профсоюзного актива на условиях, предусмотренных коллективным договором.

3.4.5. Структура службы охраны труда в Организации и численность работников службы охраны труда определяется работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 217 ТК РФ).

3.4.6. Работодатель обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности обязательных медицинских осмотров (обследований) работников соответствующих профессий за счет средств организации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в случаях, предусмотренных законодательством.

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

Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль 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 социального и медицинского страхования.

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

3.4.8. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск на рабочие места представителей профсоюзных органов в целях проведения независимой экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

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

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

Работодатель сообщает профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

3.4.11. Уполномоченное (доверенное) лицо Профсоюза по охране труда, технический или внештатный технический инспектор труда соответствующего Профсоюза включается

в качестве независимого эксперта в состав комиссии по испытанию и приемке в эксплуатацию вновь построенного или реконструированного производственного объекта.

3.4.12. Работникам выдается бесплатно по установленным правилам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 № 290н /далее – Приказ 290н/) и нормам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009 № 357н /далее – Приказ №357н/) сертифицированная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ). Работодатель обеспечивает их хранение, своевременную стирку, сушку, чистку, ремонт, а также дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию.

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

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

Если работодатель не имеет возможности выдать работнику два комплекта СИЗ с удвоенным сроком носки, то на время сдачи СИЗ и нахождения их в ремонте, стирке, химчистке и ином виде обработки он должен выдать работнику новые, либо использованные ранее, но годные соответствующие виды СИЗ согласно требованиям Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты".

3.4.13. Работники, осуществляющие инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, обеспечиваются работодателем бесплатной спецодеждой по нормам, предусмотренным Приказом № 357н от 22.06.2009.

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

3.4.15. Работникам выдаются бесплатно мыло, иные смывающие и обезвреживающие средства по нормам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2011 № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Приложение № 2).

3.4.16. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 года № 45н.

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

3.4.18. 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 07.12.2001г. № 861 (в редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 49 и от 30.07.2009 г. № 628), и в соответствии с Порядком обеспечения питанием экипажей морских, речных и воздушных судов», утвержденным приказом Минтранса России от 30 сентября 2002 г. № 122 ( в редакции приказа Минтранса России от 03.11.2009 г. № 197) (Приложение № 3).

Работодатель (судовладелец) в соответствии с установленной нормой и наименованием продуктов устанавливает суточную стоимость рациона питания на одного члена экипажа, исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судовладельца

При работе судна в регионах вне места нахождения работодателя (судовладельца) определяется средняя стоимость рациона питания на одного члена экипажа в сутки в зависимости от времени нахождения судна в этих регионах по плану эксплуатационной работы.

Работодатель (судовладелец) вправе пересмотреть стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки в зависимости от роста рыночных цен в регионе на продукты, указанные в рационе питания.

Работодатель (судовладелец) может организовать питание членов экипажей судов через организации общественного питания в соответствии с заключенными с ними договорами.

Коллективными договорами может устанавливаться повышенная стоимость нормы рациона питания на одного члена экипажа в сутки в зависимости от климатических условий и напряженности труда в отдельные периоды интенсивной производственной деятельности.

Не допускается замена коллективного питания денежной компенсацией.

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

При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение выборного профсоюзного органа (форма 4-ПК) или иного уполномоченного работниками (статья 229.2 ТК РФ), в том числе технического инспектора труда профсоюза.

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

3.4.20. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы, а также нетрудоспособности вследствие болезни выплачивается в установленном порядке с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности. При этом размер пособия по временной нетрудоспособности исчисляется из средней заработной платы за последние 24 календарных месяца, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, с учетом страхового стажа работника.

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

3.4.22. Работодатель обеспечивает образование в Организации комиссии по социальному страхованию в соответствии с действующим типовым положением.

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

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

3.4.24. Работникам в соответствии со ст. 8 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ гарантируется обеспечение по страхованию в виде:

- выплаты пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем;

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты, в случае его смерти;

- ежемесячных страховых выплат застрахованному при утрате им профессиональной трудоспособности либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

- оплаты страховщиком в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:

- дополнительную медицинскую помощь, в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;
- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;
- протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту;
- обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонты и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;
- профессиональное обучение (переобучение).

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

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

3.4.26. Коллективными договорами может устанавливаться повышенный по сравнению с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ размер компенсации вреда, причиненного пострадавшему на производстве, а также в случае потери кормильца.

В случае потери кормильца выплата возмещения вреда иждивенцам, обучающимся на дневном отделении высших или средних специальных учебных заведений, производится до окончания учебы, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.

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

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

3.4.29. Судовладелец в экстренных случаях обеспечивает возможность получения судами в море медицинских консультаций по судовым средствам связи. В случае, если работник нуждается в неотложной медицинской помощи, которая не может быть оказана во время нахождения судна в море, судовладелец обязан обеспечить заход судна в ближайший порт или принять меры по доставке такого моряка в ближайший порт.

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

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

3.4.32. Работодатель обеспечивает

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которое может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Более высокий уровень финансирования мероприятий по охране труда может устанавливаться коллективным договором.

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

3.4.34. Работодатель предусматривает в установленном порядке в смете расходов Организации на предстоящий год целевое финансирование предупредительных мер по профилактике травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

3.4.35. Страхователь (работодатель) принимает меры по предупреждению травматизма в соответствии с ежегодно утверждаемыми Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

К расходам на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний относятся, в первую очередь, расходы на аттестацию рабочих мест по условиям труда, обучение по охране труда установленных категорий работников, включая уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и членов комитетов (комиссий) по охране труда, санаторно-курортное лечение лиц, занятых во вредных условиях труда, обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, обязательные медицинские осмотры (обследования).

3.4.36. Общественный контроль за целевым использованием страхователем страховых взносов, направленных на реализацию перечня предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.4.37. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение аптек в Организациях необходимыми лекарствами и другими средствами медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями.

### **3.5. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

3.5.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – иной представительный орган, обеспечивают информирование работников о льготах и гарантиях, в том числе в области пенсионного обеспечения, в том числе о списке производств, работ, профессий, должностей и условий, дающих право на получение льготных пенсий.

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

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



Работодатель обязан на основании письменного заявления работника

- предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;
- предоставить отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.5.4. За работниками Организации сохраняется средний заработок за все время, необходимое для прохождения тренажерной подготовки, обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки, в соответствии с международными и национальными требованиями, носящими обязательный характер для продолжения профессиональной деятельности работника.

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

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

- удорожания стоимости питания в рабочих столовых Организации;
- стоимости проезда к месту работы и с работы;
- расходов по найму жилых помещений или квартплаты молодым специалистам и работникам отдельных категорий;
- оплаты стоимости форменной одежды отдельным категориям работников.

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

3.5.7. Члены экипажа имеют право на льготное исчисление специального стажа работы в плавсоставе для досрочного назначения трудовой пенсии по старости. Работа члена экипажа в течение полного навигационного периода (п. 1.11 Соглашения) учитывается на основании п.13 постановления Правительства Российской Федерации от 11.07.2002 г. № 516 за полный год работы.

3.5.8. Работодатель обязан передавать работнику по его запросу копию сведений, представляемых в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, о перечисляемых страховых пенсионных взносах для включения их в индивидуальный лицевой счет застрахованного лица.

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

3.5.10. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, на основании и в соответствии с коллективным договором и законодательством организацией оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, за исключением такси, а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг.

Наряду с оплатой проезда самого работника и провоза (без учета бесплатной нормы перевозчика) его багажа, оплачивается также стоимость проезда и провоза багажа (без учета бесплатной нормы перевозчика) к месту использования отпуска и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), независимо от времени использования отпуска.

Конкретные размеры, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих

у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами (ст. 325 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5.19. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией принимает меры, обеспечивающие отдых и оздоровление детей работников за счет средств бюджетов соответствующих субъектов Российской Федерации и средств Организации. При этом родительский взнос за детскую путевку не должен превышать 10 процентов от ее стоимости.

3.5.20. В Организациях могут создаваться за счет собственных средств фонды для социального развития работников.

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

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

#### **4. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работодатель признает право Профсоюза, а также соответствующих профсоюзных органов на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации,

- контролировать соблюдение трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права,

- требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации,

- обсуждать вопросы работы организации, рассматривать предложения по ее совершенствованию и введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

4.2. Работодатель содействует деятельности созданных в учреждениях и на предприятиях профсоюзных организаций и их органов, обязан допускать их представителей на рабочие места, где работают члены Профсоюза. Допуск на режимные рабочие места оформляется в установленном порядке.

4.3. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, как минимум, одно оборудованное отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

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

4.5. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, соглашением, - на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, участия в работе постоянно действующей Отраслевой комиссии по подготовке и заключению Федерального отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации, контролю за его выполнением в подведомственных Организациях.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором.

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

4.7. Работники выборных органов первичной профсоюзной организации, как избранные (делегированные) в выборный орган, так и работающие по найму, обладают

такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами как и другие работники Организации в соответствии с коллективным договором и Соглашением, включая стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

4.8. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться на основании статьи 377 ТК РФ за счет средств работодателя, в размерах, установленных коллективным договором.

4.9. При наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза работодатель обязан ежемесячно и бесплатно удерживать со всех видов заработка и перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы на условиях и в сроки, определяемые коллективным договором.

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

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

4.11. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет выборным органам первичной профсоюзной организации денежные средства для проведения среди работников и членов их семей культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы социальной направленности. Их размер и порядок перечисления устанавливается коллективным договором.

4.12. В рамках социального партнерства работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов Организации и профсоюзного актива в целях повышения квалификации работников, участвующих в коллективных переговорах по заключению и контролю выполнения коллективных договоров и соглашений. Размер денежных средств устанавливается коллективным договором.

4.13. Член Профсоюза или работник, делегировавший Профсоюзу права на защиту своих интересов в коллективно-договорных отношениях, вправе обратиться в профсоюзы и их органы за защитой своих интересов. Такое обращение не должно повлечь ущемления трудовых и профессиональных прав работника со стороны работодателей.

4.14. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Организации работодатель обеспечивает условия функционирования первичных профсоюзных организаций (уполномоченных профсоюзом), объединяющих его работников, их правопреемство на заключение коллективного договора (соглашения).

## **5. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

В целях обеспечения стабильной работы подведомственных Росморречфлоту федеральных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий в сфере морского транспорта Российской Федерации, повышения их конкурентоспособности и защиты интересов и прав работников Стороны договорились о взаимодействии в сфере социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отрасли, совершенствованию социально-трудовых отношений посредством заключения соглашения о социальном партнерстве и создания постоянно действующей комиссии по координации практических действий по реализации обязательств по соглашению о социальном партнерстве и по настоящему Соглашению.

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

## **6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

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

## **7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

7.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется совместно Сторонами социального партнерства, Отраслевой комиссией по подготовке и заключению Федерального отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации и контролю за его выполнением в Организациях отрасли, соответствующими органами по труду.

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

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

7.3. Разъяснения положений данного Соглашения даются на письменные запросы совместно руководителями Сторон, подписавших Соглашение. Сторона, получившая запрос, готовит проект разъяснения и согласовывает его с другой стороной.

**Подписано** **2011** года в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

**Постановление Правительства РФ от 10 августа 2005 г. N 500**  
**"О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне"**

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить, что федеральные органы исполнительной власти имеют право представлять работодателей - подведомственные указанным органам организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне.

2. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации давать разъяснения по применению настоящего постановления.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М. Фрадков

Москва  
10 августа 2005 г.  
N 500

## НОРМЫ ВЫДАЧИ МОЮЩИХ СРЕДСТВ

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ  
от 17 декабря 2010 г. N 1122н**

**"Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"**

В соответствии с пунктами 5.2.70 и 5.2.74 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2898; 2005, N 2, ст. 162; 2006, N 19, ст. 2080; 2008, N 11 (ч. 1), ст. 1036; N 15, ст. 1555; N 23, ст. 2713; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5618; 2009, N 2, ст. 244; N 3, ст. 378; N 6, ст. 738; N 12, ст. 1427, 1434; N 33, ст. 4083, 4088; N 43, ст. 5064; N 45, ст. 5350; 2010, N 4, ст. 394; N 11, ст. 1225; N 25, ст. 3167; N 26, ст. 3350; N 31, ст. 4251; N 35, ст. 4574), приказываю:

1. Утвердить:

     типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению N 1;

    стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" согласно приложению N 2.

2. Признать утратившим силу постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 "Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи" (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2003 г. N 4901).

Министр

Т. Голикова

Зарегистрировано в Минюсте РФ 22 апреля 2011 г.  
Регистрационный N 20562

**Приложение N 1**  
**к приказу Министерства здравоохранения**  
**и социального развития РФ**  
**от 17 декабря 2010 г. N 1122н**

### Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу,	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и	100 мл



	увлажняющие кожу)	нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

	для мытья тела		300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

**Приложение N 2**  
к приказу Министерства здравоохранения  
и социального развития РФ  
от 17 декабря 2010 г. N 1122н

**Стандарт безопасности труда**  
**"Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"**

1. Стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (далее - Стандарт) устанавливает правила приобретения,

выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Стандарт распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению N 1 к настоящему приказу (далее - Типовые нормы).

6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

10. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

11. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

12. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда\* (далее - Порядок).

Сведения о выдаваемых смывающих и (или) обезвреживающих средствах отражаются в пункте 4 протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте, форма которого предусмотрена приложением N 5 к Порядку.

Предложения о дополнениях и изменениях норм выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, обоснованных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, необходимо включать в пункт 7 протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, предусмотренного приложением N 5 к Порядку, и строку 080 Карты аттестации рабочего места по условиям труда, образец которой предусмотрен приложением N 2 к Порядку.

13. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда

(специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

14. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

15. Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

16. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и другие) выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и других.

17. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов.

18. Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона.

19. Применение защитных средств, указанных в пунктах 14-18 Стандарта, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

20. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

21. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе

угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

22. При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно Типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

23. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

24. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

25. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

26. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

27. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

28. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

- 
- Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (зарегистрирован Минюстом России 29 ноября 2007 г. N 10577).

-

**Приложение**  
к стандарту безопасности труда  
**"Обеспечение работников смывающими**  
**и (или) обезвреживающими средствами"**

**Образец**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_\_**  
**УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)**  
**ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_  
Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_  
Табельный номер \_\_\_\_\_  
Структурное  
подразделение \_\_\_\_\_  
Профессия (должность) \_\_\_\_\_  
Дата поступления на работу \_\_\_\_\_  
Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в  
другое структурное  
подразделение \_\_\_\_\_  
Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам  
смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт <u>Типовых норм</u>	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного  
подразделения \_\_\_\_\_

Оборотная сторона личной  
карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количес тво (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозировочной системы)	расписка в полу- чении

Руководитель структурного  
подразделения \_\_\_\_\_

**ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕСПЛАТНЫМ ПИТАНИЕМ ЧЛЕНОВ  
ЭКИПАЖЕЙ МОРСКИХ СУДОВ**

**Постановление Правительства Российской Федерации  
от 7 декабря 2001 г. N 861  
"О рационах питания экипажей морских, речных и воздушных судов"  
(с изменениями от 1 февраля 2005 г.)**

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. На основании статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации утвердить прилагаемые:

рацион питания экипажей морских и речных судов;  
рацион питания экипажей воздушных судов.

2. Установить, что:

указанные в пункте 1 настоящего постановления рационы пересматриваются Правительством Российской Федерации по представлению Министерства транспорта Российской Федерации, согласованному с Министерством финансов Российской Федерации и Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

порядок обеспечения питанием экипажей морских, речных и воздушных судов определяется Министерством транспорта Российской Федерации.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2002 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.Касьянов

Москва  
7 декабря 2001 г.  
N 861

**Рацион питания экипажей морских и речных судов**  
(утв. постановлением Правительства РФ от 7 декабря 2001 г. N 861)

Наименование продуктов	Норма на одного человека в сутки (граммов)
Хлеб – всего	550
в том числе:	
ржаной	200
пшеничный	300
сдоба	50
Хлеб в пересчете на муку	375
Мука пшеничная	10
Крахмал	5
Крупы	60
Бобовые	20
Макаронные изделия	40
Масло сливочное	60
Сало свиное	10
Маргарин	10
Масло растительное	20
Молоко и молокопродукты – всего	200



в том числе:	
молоко	125
сметана	25
творог	30
сыр	20
Яйцо (штук)	1
Мясо и мясопродукты - всего	280
в том числе:	
мясо	250
колбасные изделия	20
консервы мясные	10
Рыба, рыбопродукты и морепродукты-всего	110
в том числе:	
рыба	60
сельдь	20
консервы рыбные	20
морепродукты	10
Сахар и кондитерские изделия	120
Чай	5
Кофе	3
Какао	2
Картофель	400
Овощи - всего	500
в том числе:	
лук репчатый	60
зелень (в ассортименте)	80
помидоры свежие	50
огурцы свежие	50
капуста свежая	60
морковь	60
свекла	60
чеснок	5
томат-паста	25
соленья	50
Сухофрукты	30
Фрукты - всего	260
в том числе: лимоны	10
Соки	100
Соль	30
Специи и приправы	8
Дрожжи свежие	15
Соусы промышленного производства	10

#### **Приказ Минтранса РФ от 30 сентября 2002 г. N 122**

##### **"О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных и воздушных судов"**

Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2001 г. N 861 "О рационах питания экипажей - морских, речных и воздушных судов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 51, ст.4899) приказываю:

##### **1. Утвердить:**

Порядок обеспечения питанием экипажей морских судов (приложение N 1);

Порядок обеспечения питанием экипажей речных судов (приложение N 2);  
(**прилагается**)

Порядок обеспечения питанием экипажей воздушных судов гражданской авиации (приложение N 3).

2. Руководителям отраслевых служб Министерства (А.В.Нерадько, В.В.Рукше, Н.Г.Смирнову) довести приказ до сведения заинтересованных организаций транспортного комплекса.

Министр

С.Франк

Зарегистрировано в Минюсте РФ 5 ноября 2002 г.  
Регистрационный N 3902

**Порядок  
обеспечения питанием экипажей речных судов**

1. Экипажи речных судов независимо от вида флота обеспечиваются бесплатным рационом питания судовладельцем (в том числе арендатором в соответствии с условиями договора аренды).

2. Рацион питания предоставляется членам экипажей, находящимся на судах в период их эксплуатации, включая время подготовки к ней и вывода из нее, исходя из нормы рациона питания на одного человека в сутки.

Рацион питания предоставляется также членам экипажей в период их болезни на борту судна.

С учетом времени нахождения на судне членам экипажей устанавливается:

трехразовое питание - при нахождении на судне в течение суток;

двухразовое питание - при нахождении на судне в течение 12 часов;

одноразовое питание - при нахождении на судне в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (до 8 часов).

3. Судовладелец (арендатор) в соответствии с установленной нормой и наименованием продуктов устанавливает суточную стоимость рациона питания на одного члена экипажа, исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судовладельца (арендатора).

При работе судов в регионах вне места нахождения судовладельца (арендатора) определяется средняя стоимость рациона питания на одного члена экипажа в сутки в зависимости от времени нахождения судна в этих регионах по плану эксплуатационной работы.

Для судов, работающих на участках, откуда члены экипажа ежедневно возвращаются к месту постоянной работы, стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки определяется с учетом времени нахождения членов экипажа на судне в сутки (режима работы).

Для организаций-судовладельцев, финансируемых из федерального бюджета, стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки определяется в пределах средств, выделенных из федерального бюджета, и доходов от выполнения платных работ и услуг.

Судовладелец (арендатор) вправе пересмотреть стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки в зависимости от роста рыночных цен в регионе на продукты, указанные в рационе питания.

4. Судовладелец (арендатор) определяет размер сумм, выделяемых на экипаж для обеспечения рациона питания в месяц, исходя из стоимости нормы рациона питания на одного человека в сутки, численности членов экипажа, находящихся на судне в период его эксплуатации, и времени их нахождения на судне в течение месяца.

5. В случае обеспечения питания членов экипажей судов через организации общественного питания расходы этим организациям возмещаются судовладельцем (арендатором) в соответствии с заключенными с ними договорами.

6. Наличные деньги (аванс) на закупку продуктов для обеспечения рационом питания экипажа выдаются капитану (командиру) судна судовладельцем (арендатором). Капитан обеспечивает организацию питания экипажа судна.

Не разрешается выдавать на руки членам экипажей судов продукты взамен установленного рациона питания, а также заменять его денежной компенсацией.

7. Судовладелец (арендатор) для организации питания членов экипажей речных судов обеспечивает надлежащие помещения, снабжение водой, топливом, кухонным и столовым оборудованием и инвентарем, тарой для получения и хранения продуктов.

8. За время работы судов внутреннего водного транспорта в морских условиях и за границей Российской Федерации обеспечение рационом питания экипажей этих судов может осуществляться судовладельцем (арендатором) в соответствии с Порядком обеспечения питанием экипажей морских судов (приложение N 1 к настоящему приказу).

\* \* \*

	СОДЕРЖАНИЕ	
1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	3
	2.1. Совместные обязательства сторон	3
	2.2. Обязательства Росморречфлота и работодателей	4
	2.3. Обязательства профсоюзов	5
3.	ОТРАСЛЕВЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	6
	3.1. Режим труда и отдыха	6
	3.2. Оплата труда	9
	3.3. Занятость и переподготовка кадров	14
	3.4. Охрана труда и здоровья	17
	3.5. Социальные гарантии, льготы и компенсации	22
4.	ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ	25
5.	РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	26
6.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	27
7.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ	27
	ПРИЛОЖЕНИЯ:	
	<b>Приложение № 1.</b> (пункт 1.2)	28
	<b>Приложение № 2.</b> Нормы выдачи моющих средств (пункт 3.4.15)	29
	<b>Приложение № 3</b> Порядок обеспечения бесплатным питанием членов экипажей морских судов (пункт 3.4.18)	36

## СОГЛАШЕНИЕ

О продлении срока действия Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012-2014 годы

С учетом складывающейся социально-экономической ситуации в области морского транспорта Российской Федерации на прогнозируемый период 2015-2017 годы Стороны Соглашения, на основании статьи 49 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с условием п. 1.9 Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012-2014 годы, договорились

1. Продлить срок действия Соглашения на период с 12 декабря 2014 года по 11 декабря 2017 года включительно.

2. Дополнить п. 1.9 Соглашения предложением: «Стороны согласились продлить срок действия Соглашения с 12 декабря 2014 года по 11 декабря 2017 года включительно (Приложение № 4)».

Председатель профсоюза  
работников водного транспорта  
Российской Федерации



В.В. Кепп

09 декабря 2014 г.

Руководитель Федерального  
агентства морского и речного  
транспорта



А.А. Давыденко

09 декабря 2014 г.

Зарегистрировано Рострудом “ “ \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.  
Регистрационный номер №



## Приложение № 4

к Отраслевому соглашению  
по подведомственным Росморречфлоту  
федеральным учреждениям и федеральным  
государственным унитарным предприятиям  
в сфере морского транспорта  
Российской Федерации на 2012-2014 годы

### ДОПОЛНЕНИЕ

к Отраслевому соглашению по подведомственным Росморречфлоту  
федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным  
предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации  
на 2012-2014 годы

С учетом складывающейся социально-экономической ситуации в области морского транспорта Российской Федерации на прогнозируемый период 2014-2017 годы Стороны Соглашения, на основании статей 48, 49 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с условием п. 1.9 Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012-2014 годы договорились

1. Продлить срок действия Соглашения до 11 декабря 2017 года включительно.

2. Дополнить п. 1.9 Соглашения предложением «Стороны согласились продлить срок действия Соглашения с 12 декабря 2014 года до 11 декабря 2017 года включительно (Приложение № 4)»

Председатель Профсоюза  
работников водного транспорта  
Российской Федерации



Кепп В.В.

Руководитель Федерального  
агентства морского и речного  
транспорта



А.А. Давыденко

2014 г.