

Председатель Российского
профессионального союза
железнодорожников и
транспортных строителей

_____ Н.А. Никифоров

30 августа 2019 г.

Председатель Совета
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
железнодорожного транспорта

_____ Д.С. Шаханов

30 августа 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

г. Москва

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта (далее – Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда, охраны труда, режимов труда и отдыха, развития кадрового потенциала, занятости, предоставления социальных гарантий, права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации на федеральном уровне социального партнерства в целях стабильной и эффективной деятельности организаций железнодорожного транспорта и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей.

1.2. Стороны настоящего Соглашения:

1.2.1. Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателями (далее – Работники).

1.2.2. Работодатели (Организации) – действующие в железнодорожной отрасли организации железнодорожного транспорта, вступившие в трудовые отношения с Работниками (далее – Работодатели).

Под организацией железнодорожного транспорта для настоящего Соглашения понимаются владельцы инфраструктур и (или) объектов инфраструктуры, перевозчики, владельцы железнодорожных путей необщего пользования, владельцы инфраструктурных комплексов железнодорожного транспорта необщего пользования, операторы, другие юридические лица, выполняющие работы (услуги) для пользователей услугами железнодорожного транспорта, связанные с организацией и (или) осуществлением перевозочного процесса, а также работы (услуги), связанные с ремонтом железнодорожного подвижного состава и технических средств, используемых на железнодорожном транспорте, охраной объектов железнодорожного транспорта и грузов.

1.3. Представители Сторон Соглашения:

1.3.1. Представитель Работников – Общественная организация – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), действующий на основании законодательства Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3.2. Представитель Работодателей – Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта, действующее на основании законодательства Российской Федерации (далее – Объединение «Желдортранс»).

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Цели настоящего Соглашения:

- поддержание социальной стабильности, укрепление трудовой и производственной дисциплины в Организациях, достижение успешного развития производства, повышение эффективности финансово-экономической деятельности и конкурентоспособности Организаций путем согласования интересов Работников и Работодателей;

- создание социально-экономических условий для высокопроизводительно-

го труда, снижения непроизводительных расходов и повышения качества работы, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, роста социальной защищенности, создания условий для достойного труда Работников, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в Организациях;

- установление минимального пакета социально-трудовых гарантий и обеспечение их предоставления Работникам Организаций;

- развитие социального партнерства в железнодорожной отрасли в целом и в Организациях.

2.2. Стороны признают целесообразность осуществления перехода к предоставлению и финансированию персонифицированных, адресных гарантий, компенсаций и льгот Работникам на страховых, накопительных, компенсационных, долевых, заявительных принципах, исходя из финансовых возможностей Организации.

2.3. Работодатели, Работники и их представители обязуются строить отношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации, а также вытекающими из смысла норм настоящего Соглашения, в том числе на принципах:

- равноправия;
- уважения и учета интересов Сторон;
- заинтересованности и участия в договорных отношениях;

- соблюдения Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольности и полномочности принятия на себя обязательств Работодателями, Работниками и их представителями;

- реальности, экономической обоснованности и безусловной обязательности выполнения принимаемых на себя обязательств в сфере режима работы и оплаты труда, занятости, создания безопасных и здоровых условий труда, защиты трудовых прав Работников и предоставления им дополнительных социальных гарантий;

- обеспечения интересов сторон социального партнерства при формировании в установленном порядке регулируемых или договорных тарифов (цен) на производимую Организациями продукцию (выполняемые работы, услуги);

- контроля за выполнением настоящего Соглашения;

- ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Соглашения.

2.4. Настоящее Соглашение действует в отношении:

2.4.1. Работодателей, являющихся членами Объединения «Желдортранс», а также присоединившихся к настоящему Соглашению.

Соответствующее решение о присоединении к настоящему Соглашению может быть принято Объединением «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ на основании заявления Организации.

Перечень присоединившихся Организаций является приложением к настоящему Соглашению.

Прекращение членства в Объединении «Желдортранс» не освобождает Работодателя от выполнения настоящего Соглашения, заключенного в период его членства.

Работодатель, вступивший в Объединение «Желдортранс» в период действия на-

стоящего Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением.

Объединение «Желдортранс» при приеме в свой состав новой Организации или при исключении Организации из своего состава оперативно информирует об этом Профсоюз.

Профсоюз, при реализации своих полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом РОСПРОФЖЕЛ в организациях железнодорожного транспорта, которые не входят в состав членов Объединения «Желдортранс», информирует их о функционировании указанного Объединения, а также о важности реализации единых принципов социального партнерства в отрасли.

2.4.2. Работодателей, не являющихся членами Объединения «Желдортранс», которые уполномочили указанное Объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить настоящее Соглашение, либо присоединились к настоящему Соглашению после его заключения.

2.4.3. Работодателей, осуществляющих деятельность на железнодорожном транспорте, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.4. Работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателями, на которых распространяется настоящее Соглашение.

2.4.5. Выборных и штатных работников Профсоюза и организаций Профсоюза, действующих в Организациях, на которые распространяется настоящее Соглашение.

2.4.6. Иных лиц, указанных в Соглашении.

2.5. Настоящее Соглашение направлено на реализацию социального партнерства и служит основой для заключения коллективных договоров в Организациях, на которые распространяется настоящее Соглашение.

Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, не может ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Соглашением.

2.6. Законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

В случаях, если законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации положение Работников ухудшается, действуют условия настоящего Соглашения.

2.7. Коллективные переговоры по подготовке и заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, контроль за его выполнением, урегулирование возникающих между Работодателями и Работниками разногласий осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в организациях железнодорожного транспорта (далее – Отраслевая комиссия), образованная на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Работников и Работодателей.

2.8. Ни одна из Сторон настоящего Соглашения не может в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.9. В случае отсутствия финансово-экономических возможностей выполнения

отдельных социально-трудовых обязательств или гарантий, установленных настоящим Соглашением сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации, стороны социального партнерства Организации вправе направить в Отраслевую комиссию обоснованные предложения о временном приостановлении действий таких обязательств или гарантий, либо об ограничении сферы их действия (в том числе реализации их в меньшем размере) в отношении данной Организации.

Отраслевая комиссия обязана рассмотреть такое предложение в соответствии с Регламентом работы Отраслевой комиссии и принять соответствующее решение. Решение Отраслевой комиссии оформляется протоколом, подписываемым полномочными представителями Сторон Отраслевой комиссии.

В случае принятия Отраслевой комиссией решения о временном приостановлении действия отдельных обязательств или гарантий в отношении Организации, данная Организация освобождается от их выполнения на период приостановления, однако обязана выполнить их в последующий период, но во всех случаях не позднее первого квартала года, следующего за годом завершения срока действия Соглашения.

В случае принятия Отраслевой комиссией решения об ограничении сферы действия (в том числе реализации в меньшем размере) отдельных конкретных обязательств или гарантий в отношении Организации, данная Организация освобождается от выполнения таких обязательств или гарантий на весь период действия ограничения. В этом случае обязанность по восполнению выполнения таких обязательств или гарантий в последующие периоды на Организацию не возлагается.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

3.2. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, таким Работникам может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени, но не более чем до одного года.

К данным категориям относятся Работники, осуществляющие свою деятельность на объектах, обеспечивающих производство, передачу и реализацию тепловой энергии, занятые на работах по подготовке и экипировке пассажирских вагонов в рейс, по капитальному и деповскому ремонту грузовых и пассажирских вагонов, текущему ремонту, осмотру и обслуживанию грузовых и пассажирских вагонов, ремонту и изготовлению узлов и деталей грузовых и пассажирских вагонов, ремонту и обслуживанию технологического оборудования вагонных ремонтных депо, ремонту и обслуживанию инженерных коммуникаций, технологического оборудования пассажирских вагонных депо.

Перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на вышеперечисленных объектах, которым мо-

жет быть предусмотрено увеличение учетного периода, но не более чем до одного года, определяется коллективным договором Организации.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

3.3. Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности) производятся с учетом внедрения прогрессивных технологии, новой техники и организации труда на основе локальных нормативных актов Организаций, принятых с учетом мнения выборных органов соответствующих первичных организаций Профсоюза.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда;

- с ненормированным рабочим днем;

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Порядок предоставления Работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, указанных выше, иных дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных настоящим пунктом, и их продолжительность, определяются федеральным законом, коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективными договорами Организаций, но не ниже суммы, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

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

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, определяемых коллективными договорами Организаций, но во всех случаях не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время. В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации к заработной плате применяются районные коэффициенты и (или)

устанавливаются процентные надбавки к заработной плате, денежная компенсация выплачивается с учетом данных коэффициентов и процентных надбавок.

3.6. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

- при 30-часовой и менее рабочей неделе – до 8 часов,

при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев, Работодатель может предоставлять по желанию Работника дополнительные отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы.

Перечень, порядок предоставления, продолжительность и размеры оплаты указанных отпусков определяются в коллективном договоре или локальных нормативных актах Организации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, минимальные размеры часовых (месячных) тарифных ставок устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных организаций Профсоюза.

Оплата труда Работников осуществляется на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с системами оплаты труда, действующими в Организации.

Если оплата труда рабочих в Организации осуществляется на основании часовых тарифных ставок, месячная тарифная ставка определяется умножением часовой тарифной ставки на среднемесячную норму времени конкретного календарного года (для работников с 40-часовой продолжительностью рабочей недели).

4.2. Индексация заработной платы Работников производится ежегодно в порядке, установленном коллективным договором Организации.

Повышение реальной заработной платы Работников осуществляется по мере роста эффективности деятельности Организации.

4.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- размера минимальной заработной платы, установленного в коллективном договоре или локальном нормативном акте Организации.

4.4. Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и

должностей служащим производятся по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также по профессиональным стандартам – по мере их внедрения.

4.5. Размеры повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, или трудовым договором Работника.

4.6. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), производится дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер и порядок выплаты такого вознаграждения определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций, но не менее 75 рублей за один нерабочий праздничный день.

4.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, трудовым договором, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) Работника за каждый час, отработанный в ночное время.

4.8. Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Организации или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится в размере не менее 50 процентов тарифной ставки (оклада) Работника с учетом отработанного времени.

4.9. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в безводных районах осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

4.10. В Организациях может быть предусмотрена выплата Работникам вознаграждения, мотивирующего многолетнюю добросовестную работу в Организациях железнодорожного транспорта.

Порядок, периодичность и размеры таких выплат определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций.

4.11. Размер суточных при служебных командировках Работников устанавливается коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций.

Организации, исходя из своих финансово-экономических возможностей, могут

предусмотреть индексацию размера суточных при служебных командировках в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации.

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Развитие и сохранение кадрового потенциала, привлечение и закрепление квалифицированных кадров, содействие их профессиональному и служебному росту, а также повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию задач, стоящих перед Организацией, Стороны настоящего Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности.

5.2. Организации в целях развития кадрового потенциала с учетом целесообразности и финансово-экономических возможностей:

5.2.1. Создают условия для:

- раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и научно-технического потенциала Работников, развития профессиональной ориентации, самоопределения, адаптации, а также стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности, бережливого производства и менеджмента качества;

- организации досуга, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для Работников и членов их семей.

5.2.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов.

5.2.3. Создают Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях по программам среднего профессионального и высшего образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором Организации.

5.2.4. При повышении квалификационных разрядов учитывают результаты профессионального обучения, оценки профессиональных и корпоративных компетенций Работников, а также получение ими соответствующего и (или) профессионального образования.

5.2.5. Разрабатывают и реализуют комплексные молодежные программы, в том числе предусматривающие:

- создание общественных советов молодых специалистов;
- разработку положения о молодом специалисте, оказание содействия советам молодых специалистов;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого Работника, укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

5.2.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации и установленном в Организации порядке организуют подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на условиях целевого обучения в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования.

В коллективных договорах Организаций может быть предусмотрено предоставление оплачиваемых рабочих мест на период производственной практики таких специалистов.

5.2.7. Оказывают содействие в трудоустройстве выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования.

5.2.8. Трудоустраивают уволенных из Организации в связи с призывом на военную службу и обратившихся по вопросу трудоустройства в ту же Организацию после увольнения с военной службы по призыву не позднее, чем в трехмесячный срок с даты увольнения с военной службы по призыву.

5.3. Молодыми работниками считаются Работники в возрасте до 30 лет (включительно).

Коллективным договором Организации может устанавливаться иной возраст «молодого Работника».

5.4. Работодатель обеспечивает подготовку Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение: подготовку, переподготовку, повышение квалификации) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определяемыми коллективным договором и локальными нормативными актами Организации, трудовым договором, заключаемым с Работником.

Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

5.5. Техническая учеба проводится на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

5.6. Работодатель разрабатывает программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала Работников.

5.7. Работодатель совершенствует системы мотивации труда Работников, определяя условия и порядок их поощрения в коллективных договорах, локальных нормативных актах Организации.

За особые заслуги в развитии железнодорожного транспорта, повышение эффективности его работы, обеспечение безопасности движения, Работники могут быть награждены знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги».

Реализация награжденным Работником прав, предусмотренных Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», осуществляется за счет средств Работодателя – инициатора награждения.

5.8. Профсоюз:

5.8.1. Содействует повышению производительности и мотивации труда, а также трудовой и психологической адаптации Работников в Организациях.

5.8.2. Содействует Работодателям в работе института наставничества.

5.8.3. Проводит мероприятия, направленные на популяризацию престижности труда в железнодорожной отрасли.

5.8.4. Оказывает содействие Работодателю в проведении работы по формиро-

ванию и развитию корпоративных традиций, а также разъясняет Работникам важность приверженности им.

5.8.5. Силами профсоюзного актива осуществляет просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни среди Работников, недопущение Работниками нарушений трудовой и технологической дисциплины, а также на развитие у них стремления к непрерывному повышению своих профессиональных навыков и знаний.

5.8.6. При осуществлении в Организациях мероприятий по оптимизации численности персонала, принятых по согласованию с выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза, участвует в проведении разъяснительной работы среди Работников о мотивах и обоснованности таких действий, оказывает Работникам консультационную помощь.

5.8.7. Осуществляет иные действия, направленные на реализацию в Организациях эффективных программ развития кадрового потенциала и занятости.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей проводят политику занятости, основанную на:

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;
- результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;
- использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Организаций;
- развитию и сохранении кадрового потенциала;
- социальной защите и содействии занятости высвобождаемых Работников.

6.2. При приведении численности Работников в соответствие с объемом выполняемых работ по причине совершенствования технологических процессов, структуры управления, пересмотра норм трудовых затрат Организации, при необходимости, обеспечивают реализацию следующих мер:

6.2.1. Разработка и утверждение по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза Программы содействия занятости Работников Организации.

6.2.2. Регулирование численности Работников осуществлять, в первую очередь, за счет следующих мероприятий:

- естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых Работников;
- переподготовки кадров, обучения востребованным вторым (смежным) профессиям;
- обеспечения временной занятости Работников;
- применения режимов неполного рабочего времени;
- перевода Работников с их письменного согласия на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с доплатой до средней заработной платы Работника, рассчитанной по прежнему месту работы, на новом месте работы в течение первых трех месяцев.

Перечень мероприятий, предусмотренных настоящим подпунктом, не является исчерпывающим. При этом, в каждом конкретном случае возможно применение лишь отдельных мероприятий.

При проведении вышеуказанных мероприятий Работодатель проводит предварительные консультации с представителями соответствующей первичной организации Профсоюза.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель:

- обеспечивает отбор кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, с учетом требований статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, а также реализует преимущественное право Работников на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями коллективного договора Организации;

- своевременно (не менее чем за 2 месяца, а в случае массового высвобождения – не менее чем за 3 месяца) представляет информацию о принятом решении о высвобождении Работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в органы государственной службы занятости населения и выборный орган соответствующей первичной организации Профсоюза;

- письменно, под роспись предупреждает каждого Работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца;

- взаимодействует с территориальными органами государственной службы занятости населения с целью совместного решения вопросов трудоустройства и переобучения высвобождаемых Работников.

6.4. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом, Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Под данной местностью в настоящем Соглашении понимается местность в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором расположено рабочее место Работника.

Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором Организации, трудовым договором, заключенным с Работником.

6.5. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Организации, филиала, иного структурного подразделения в течение 90 календарных дней.

В зависимости от особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективном договоре Организации могут устанавливаться иные критерии массового высвобождения, усиливающие социальную защищенность Работников.

Для целей Соглашения при определении критериев массового увольнения под иным структурным подразделением понимается структурное подразделение, руководитель которого наделен правом приема и увольнения Работников.

6.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при необходимости, и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы. Условия предоставления и продолжительность этого времени устанавливаются в коллективных договорах Организаций.

7. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

7.1. Стороны:

7.1.1. Признают приоритетным обеспечение безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

7.1.2. Осуществляют меры по обеспечению благоприятного состояния окружающей среды как необходимого условия улучшения качества жизни и здоровья населения. Обеспечивают состояние экологической и промышленной безопасности, соответствующее современному уровню наилучших существующих технологий.

7.1.3. Создают на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Руководствуются Конвенцией Международной организации труда № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006 года), Рекомендацией Международной организации труда № 197 «Об основах, содействующих охране труда» (2006 года) и Европейской социальной хартией, принятой 3 мая 1996 года.

7.1.4. Проводят совместную работу по пропаганде здорового образа жизни.

7.1.5. Признают взаимную ответственность по своим обязательствам.

7.2. Работодатель:

7.2.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда Работников обеспечивает выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Обеспечивает открытость информации по вопросам охраны труда и экологии в рамках действующего законодательства.

Стремится к снижению техногенного воздействия от хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и выполняя мероприятия по предотвращению загрязнений окружающей среды.

7.2.2. Обеспечивает разработку и эффективное функционирование системы управления охраной труда и осуществляет ее непрерывное совершенствование.

7.2.3. Обеспечивает соблюдение государственных нормативных требований охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.4. Представляет Работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и

средствах индивидуальной защиты, обеспечивает ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

7.2.5. Обеспечивает выдачу бесплатно молока и других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или осуществляет по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока и других равноценных пищевых продуктов, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.2.6. Выделяет на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

Объем средств, выделяемых на мероприятия по предупреждению травматизма и вывод работников из опасных зон, определяется в коллективном договоре Организации.

7.2.7. Обеспечивает разработку и утверждение правил, инструкций и стандартов по охране труда с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза. Организует разработку и внедрение современных техники и технологий, направленных на повышение безопасности труда.

7.2.8. Проводит в установленном порядке за счет средств Организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации.

7.2.9. Организует поэтапное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе план мероприятий по приведению рабочих мест к требованию норм и улучшению условий труда. Проводит внеплановую специальную оценку условий труда на рабочем месте в случае изменений условий труда на нем.

В комиссию по специальной оценке условий труда на рабочих местах включается представитель выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

7.2.10. Обеспечивает последовательное приведение условий труда на всех рабочих местах в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.11. В соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам железнодорожного транспорта Российской Федерации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, своевременно обеспечивает Работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами с учетом состояния рабочих мест, а также стирку (химчистку) спецодежды.

Устанавливает в коллективном договоре или локальном нормативном акте Организации, с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза и своего финансово-экономического положения, нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов (особых температурных условий или загрязнения), а также предоставляет в зависимости от условий труда Работникам двойной комплект спецодежды с удвоенным сроком носки для своевременной ее чистки.

7.2.12. При отсутствии системы водоснабжения и (или) несоответствии питьевой воды на рабочих местах санитарно-гигиеническим нормам и правилам обеспечивает работников питьевой водой (приобретение природной питьевой воды, установку кулеров, систем фильтрации и т.д.).

7.2.13. Обеспечивает в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда всех Работников, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, а также членов совместного комитета (комиссии) по охране труда.

7.2.14. Рассматривает в установленные законодательством Российской Федерации сроки обоснованные решения выборного органа первичной организации Профсоюза, представления технических инспекторов труда Профсоюза и предложения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам улучшения условий и охраны труда, информирует их о принятых мерах и результатах выполненной работы.

7.2.15. Извещает выборный орган первичной организации Профсоюза о каждом групповом тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Степень вины пострадавшего в процентах устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая при наличии вины пострадавшего, подтвержденной выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза.

7.2.16. Содействует работе совместного комитета (комиссии) по охране труда, технической инспекции труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, общественных инспекторов по безопасности движения поездов и создает необходимые условия для их деятельности.

Увольнение уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда, по инициативе Работодателя возможно только с согласия выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

7.2.17. В целях повышения заинтересованности Работников в улучшении результатов работы, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, а также экологической безопасности проводит совместно с выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза смотры-конкурсы на лучшую организацию (структурное подразделение) по обеспечению безопасности труда, охраны окружающей среды и образцовому содержанию рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

7.2.18. Осуществляет совместно с выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза рациональное использование средств Фонда социаль-

ного страхования Российской Федерации, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.2.19. Обеспечивает Работников инструментом и средствами малой механизации в соответствии с технологическими процессами и локальными нормативными актами Организации.

7.2.20. Мотивирует работу уполномоченных Профсоюза по охране труда и общественных инспекторов по безопасности движения в соответствии с коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций.

7.3. Профсоюз содействует:

7.3.1. Активному участию Работников в управлении охраной труда.

7.3.2. Организации консультаций, информированию и повышению уровня знаний Работников по всем аспектам охраны труда, связанным с их работой.

7.3.3. Эффективному функционированию комитетов (комиссий) по охране труда, признанию и повышению авторитета уполномоченных лиц по охране труда.

7.3.4. Формированию ответственной позиции Работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью и окружающей среде, нетерпимого отношения к нарушениям другими Работниками требований охраны труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

8.1. Рассматривая социальные гарантии как социальные инвестиции в персонал, Стороны настоящего Соглашения признают целесообразность:

- развития системы социально-трудовых гарантий в качестве эффективного инструмента регулирования экономических отношений и значимого фактора воспроизводства трудового потенциала в рыночных условиях;

- осуществления постепенного перехода к предоставлению и финансированию персонализированных, адресных льгот, гарантий и компенсаций на страховых, накопительных, долевых и компенсационных, заявительных принципах;

- построения экономических механизмов, предусматривающих оптимизацию социальных инвестиций и увеличение их отдачи, за счет предоставления каждому Работнику возможности самостоятельного выбора наиболее необходимых ему социальных благ, наряду с возрастанием роли личной социальной ответственности.

Перечень социально-трудовых обязательств и гарантий Организаций, формы и механизмы их реализации определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами данных Организаций, исходя из финансово-экономических возможностей и целесообразности с учетом положений настоящего Соглашения.

8.2. Для сохранения сложившейся в организациях железнодорожного транспорта системы социальных гарантий, предоставляемых Работникам за счет средств Работодателя, Стороны договорились о том, что Организации предусматривают предоставление следующих социальных гарантий, а также устанавливают порядок и условия их предоставления:

8.2.1. Проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в

поездах дальнего следования всех категорий один раз в год, проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного) на суммарное расстояние двух направлений до 200 км или оплату (компенсацию) проезда:

- Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет;
- детям (до достижения ими возраста 18 лет, а в случаях обучения в высших учебных заведениях железнодорожного транспорта – до 24-х лет) Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.

8.2.2. Выплату единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении Работников из Организации по собственному желанию в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой группы и второй группы, в следующих размерах при стаже работы на железнодорожном транспорте:

Для мужчин	Для женщин
- от 5 до 10 лет	от 5 до 10 лет – один среднемесячный заработок;
- с 10 до 20 лет	с 10 до 15 лет – два среднемесячных заработка;
- с 20 до 25 лет	с 15 до 20 лет – три среднемесячных заработка;
- с 25 до 30 лет	с 20 до 25 лет – четыре среднемесячных заработка;
- с 30 до 35 лет	с 25 до 30 лет – пять среднемесячных заработков;
- свыше 35 лет	свыше 30 лет – шесть среднемесячных заработков.

Под стажем работы для выплаты данного вознаграждения понимается продолжительность трудовой деятельности в Организациях, указанных в пунктах 2.4.1. – 2.4.3. настоящего Соглашения, а также суммарную продолжительность периодов работы:

- в аппарате управления МПС СССР, МПС России и Объединения «Желдортранс»;
- в организациях железнодорожного транспорта общего пользования, входивших в систему МПС СССР, МПС России;
- в негосударственных образовательных учреждениях ОАО «РЖД» и в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД»;
- на освобожденных выборных и штатных должностях в Профсоюзе, организациях Профсоюза, действовавших (действующих) в МПС СССР, МПС России и Организациях;
- периоды обучения с отрывом от производства в технических школах, учебных центрах и на курсах подготовки и повышения квалификации кадров по направлению кадровой службы соответствующего структурного подразделения МПС СССР, МПС России и Организаций.

В случае расторжения (прекращения) трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 7.1., 8, 9 и 10 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, стаж, учитываемый для выплаты данного вознаграждения, прерывается.

Коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, в стаж работы могут дополнительно включаться иные периоды трудовой деятельности.

По согласованию с Отраслевой комиссией, на основании обоснованного решения комиссии Организации для ведения коллективных переговоров, подготовки проек-

та коллективного договора и заключения коллективного договора, в коллективном договоре Организации может устанавливаться, в порядке исключения, иной размер выплат.

8.2.3. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников осуществлять через Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» в соответствии с принятым в Организации положением о негосударственном пенсионном обеспечении Работников.

Реализация права Работников на участие в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения осуществляется посредством присоединения к корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения в момент заключения трудового договора, или в любой иной момент в течение действия трудового договора.

8.2.4. Развитие системы страхования Работников от несчастных случаев, включая страхование от потери трудоспособности.

Производить Работнику при установлении ему группы инвалидности и (или) профессионального заболевания, а также лицам, имеющим право в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» на страховое возмещение при гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя, выплату компенсации морального вреда в размере, определенном коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, исходя из финансового положения Организации.

Детям Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя, выплачивается ежемесячное пособие на каждого из детей (до достижения ими возраста 18 лет) в размере не менее 2300 рублей в порядке, предусмотренном коллективным договором Организации.

8.2.5. Обеспечение бытовым топливом нуждающихся Работников в соответствии с действующим в Организации порядком, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

8.2.6. Оказание семьям умерших Работников, иным лицам, взявшим на себя обязанности осуществить погребение умершего, ритуальных услуг, с частичной или полной компенсацией расходов, в размере, установленном в коллективном договоре или локальном нормативном акте Организации.

8.2.7. Обеспечение развития и поддержки массовой физической культуры и спорта. Проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни. План физкультурно-оздоровительной работы формировать совместно с выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза.

8.3. Организации, исходя из своих финансово-экономических возможностей, предусматривают предоставление следующих дополнительных гарантий, компенсаций и льгот в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

8.3.1. Обеспечение Работников медицинской помощью в негосударственных уч-

реждениях здравоохранения ОАО «РЖД» и в иных учреждениях здравоохранения в рамках программ обязательного и добровольного медицинского страхования.

8.3.2. Санаторно-курортное и реабилитационное лечение в санаториях, профилакториях, в том числе в санаторно-курортных учреждениях ОАО «РЖД» и АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ», Работников и членов их семей.

Приоритет в выделении путевок на санаторно-курортное лечение предусматривается для лиц, работающих во вредных условиях труда.

8.3.3. Оказание материальной помощи Работнику с учетом сложившихся обстоятельств и его трудового вклада.

8.3.4. Организация отдыха и оздоровления детей Работников в дни школьных каникул, включая финансирование расходов на страхование от несчастных случаев детей в период их пребывания в детских оздоровительных лагерях и в пути следования к местам отдыха и обратно (при организованном заезде-выезде).

8.3.5. Оказание социально-экономической поддержки Работникам при создании семьи, рождении ребенка, а также содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем.

8.3.6. Доплата к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка Работника.

8.3.7. Выплата ежемесячного пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком, на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

8.3.8. Выплата при рождении и усыновлении (удочерении) ребенка Работнику – одному из родителей пособия, сверх установленного законодательством Российской Федерации, на каждого родившегося (усыновленного, удочеренного) ребенка.

8.3.9. Выплаты выходного пособия, сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации, Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата

8.3.10. Увеличение размера единовременного поощрения за добросовестный труд на 50 процентов Работникам, награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у), или «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД», или имеющим звание «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей» (с 18 октября 2012 года – «Лауреат Премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОС-ПРОФЖЕЛ)», в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой группы и второй группы.

8.3.11. Доплата к стипендиям студентам вузов и техникумов, учащимся училищ и колледжей, направленным на учебу Организацией, в зависимости от успеваемости.

8.3.12. Корпоративная поддержка (субсидии, займы, кредиты, ипотека и другие формы) Работникам, приобретающим (строящим) жилье в собственность и состоящим по месту работы на учете для её оказания.

8.3.13. Страхование Работников от утраты профессиональной трудоспособности (на случай непрохождения медицинской комиссии по состоянию здоровья), постоянной утраты общей трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая и (или) заболевания.

8.3.14. Прохождение диспансеризации в порядке и на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

8.4. В отношении Работников, недобросовестно исполняющих свои обязанности, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Организации сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени. Перечень таких гарантий и льгот, а также порядок реализации такой процедуры определяются коллективным договором или локальными нормативными актами Организации, принятыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

8.5. С целью содействия улучшению демографической ситуации в Российской Федерации, Работодатели с учетом финансово-экономического положения Организаций, принимают меры по улучшению условий труда и производственного быта женщин, создают им условия для совмещения работы и исполнения семейных обязанностей, использования возможностей в области медицинского обеспечения, оказывают социальную поддержку женщинам, воспитывающих детей.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

9.1. Неработающие пенсионеры – лица, уволенные в связи с выходом на пенсию из Организаций или до 1 октября 2003 года из организаций федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», и из действующих в них организаций Профсоюза, находящиеся на ветеранском учете в Организациях и не состоящие на дату предоставления гарантий, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций, в трудовых отношениях с любым работодателем.

В коллективных договорах Организаций могут быть определены категории лиц, которые не относятся к неработающим пенсионерам.

На указанные категории лиц настоящее Соглашение не распространяется, за исключением пункта 9.1.1. настоящего Соглашения.

9.1.1. При реформировании или ликвидации филиалов, других структурных подразделений ОАО «РЖД» и создании на их основе иных филиалов и структурных подразделений, а также дочерних обществ ОАО «РЖД», неработающие пенсионеры, передаются на ветеранский учет во вновь созданные филиалы, структурные подразделения, дочерние общества и предоставление им социальных гарантий осуществляется по новому месту постановки на ветеранский учет.

Неработающие пенсионеры из числа лиц, уволенных в связи с уходом на пенсию из филиалов или структурных подразделений ОАО «РЖД», имущество которых внесено в уставный капитал дочернего общества (Организации), обеспечиваются социальными гарантиями в объеме, предусмотренном в коллективном договоре или локальном нормативном акте этого дочернего общества (Организации).

9.2. Организации предусматривают предоставление неработающим пенсионерам следующих социальных гарантий, а также устанавливают порядок и условия их предоставления:

9.2.1. Обеспечение бытовым топливом нуждающихся неработающих пенсионеров в соответствии с действующим в Организации порядком, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза.

9.2.2. Оказание ежемесячной материальной помощи лицам, не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, при стаже работы не менее 15 лет и вышедшим на пенсию до 1 января 2008 года. Указанная выплата осуществляется через Благотворительный фонд «ПОЧЕТ» и может увеличиваться в порядке и на условиях, определяемых Организацией.

9.2.3. Оказание семьям умерших неработающих пенсионеров (а уволившимся в связи с уходом на пенсию впервые после 1 января 2017 года – при стаже работы не менее 15 лет) организационной и технической помощи при проведении ритуальных мероприятий, с частичной (но не менее 2300 рублей) или полной компенсацией расходов, связанных с их погребением.

9.2.4. Лицам из числа ветеранов Великой Отечественной войны или награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, Президента ОАО «РЖД», или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД» предоставляются следующие дополнительные социальные гарантии:

- проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного) на суммарное расстояние двух направлений до 200 км или оплата (компенсация) такого проезда;

- медицинская помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования;

- оказание за счет средств Организации услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов (кроме протезов из драгоценных металлов и металлокерамики) в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» на основе заключенных Организацией договоров с этими учреждениями при отсутствии возможности предоставления такой услуги на льготных условиях муниципальными лечебными учреждениями.

9.2.5. Лицам из числа ветеранов Великой Отечественной войны:

- предоставляется проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования один раз в год или оплата (компенсация) проезда;

- выплачивается дополнительная материальная помощь ко Дню Победы в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 годов.

9.2.6. Лицам, награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, Президента ОАО «РЖД», или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД»:

- предоставляется проезд по личным надобностям в вагоне с двухместными купе (СВ) в поездах всех категорий по разовому билету формы 6-В, выдаваемому ОАО «РЖД» на утвержденных им условиях и порядке;

- не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, оказывается дополнительная ежемесячная материальная помощь. Указанная выплата осу-

ществляется через Благотворительный фонд «ПОЧЕТ» и может увеличиваться в порядке и на условиях, определяемых Организацией.

9.3. Организации, исходя из финансово-экономических возможностей, определяют порядок и условия предоставления неработающим пенсионерам, в первую очередь, таких дополнительных социальных гарантий, как:

9.3.1. Проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в поездах дальнего следования всех категорий один раз в год и проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного сообщения) на суммарное расстояние двух направлений до 150 км или оплата (компенсация) такого проезда.

9.3.2. Обеспечение санаторно-курортным и реабилитационным лечением в санаториях, профилакториях, в том числе в санаторно-курортных учреждениях ОАО «РЖД» и АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ».

В коллективных договорах Организаций может быть установлен процент выделения путевок на оздоровление неработающих пенсионеров.

9.3.3. Оказание за счет средств Организации услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов (кроме протезов из драгоценных металлов и металлокерамики) в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» на основе заключенных Организацией договоров с этими учреждениями при отсутствии возможности предоставления такой услуги на льготных условиях муниципальными лечебными учреждениями.

9.3.4. Медицинская помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования и добровольного медицинского страхования.

9.4. Социальные гарантии, установленные в подпунктах 9.2.4., 9.2.5. и 9.3.1. настоящего Соглашения в части проезда в поездах дальнего следования и в пригородном сообщении, предоставляются при наличии стажа работы не менее 20 лет, а для лиц, уволенных с железнодорожного транспорта в связи с уходом на пенсию по инвалидности (по причине трудового увечья, профессионального заболевания или иного, возникшего не по вине Работника, повреждения здоровья), – независимо от стажа работы.

Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы для предоставления неработающим пенсионерам социальных гарантий по настоящему Соглашению, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

10.1. Объединение «Желдортранс» и Профсоюз:

10.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

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

Обобщают практику деятельности Организаций по реализации положений на-

стоящего Соглашения, ежегодно подготавливают публичный отчет об его исполнении.

10.1.3. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят взаимные консультации в рамках Отраслевой комиссии.

10.1.4. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров.

10.1.5. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Отраслевой комиссии, в том числе поиск новых форм развития социального партнерства в отрасли.

Оказывают трудовым коллективам всестороннее содействие по заключению коллективных договоров в Организациях.

10.1.6. Осуществляют взаимодействие с органами власти в целях учёта ими в полном объёме расходов Работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, при установлении цен (тарифов) на производимую Организациями продукцию (выполняемые работы, услуги).

10.1.7. Содействуют Министерству транспорта Российской Федерации в работе с соответствующими федеральными органами исполнительной власти в отношении установления особенностей применения в отрасли разрабатываемых и действующих нормативных правовых актов с учетом специфики деятельности, а также в выполнении решений, требующих участия Объединения «Желдортранс» и Профсоюза.

10.1.8. В целях дополнительной меры отстаивания интересов Работодателей и Работников на региональном и местном уровнях, предпринимают необходимые меры по направлению своих представителей для участия в деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

10.1.9. Содействуют развитию действенных механизмов регулирования социально-трудовых отношений в Организациях и повышению эффективности расходов, производимых Работодателями в социально-трудовой сфере, с учетом особенностей рынков труда и специфики деятельности Организаций.

10.1.10. При необходимости и по договоренности Стороны совместно осуществляют проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.11. При необходимости и по договоренности Стороны при выявлении фактов невыполнения положений настоящего Соглашения до обращения в органы государственного надзора и контроля по фактам выявленных нарушений рассматривают их в рамках деятельности Отраслевой комиссии.

10.1.12. Участвуют в разработке и совершенствовании законодательных и иных нормативных правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений на железнодорожном транспорте, в том числе участвуют в разработке профессиональных стандартов на железнодорожном транспорте.

10.2. Объединение «Желдортранс»:

10.2.1. Проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение соблюдения гарантий деятельности Профсоюза в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2.2. Содействует выполнению членами Объединения «Желдортранс» обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, а также коллективных договоров, заключенных Работодателями.

10.2.3. Оказывает Работодателям консультационную помощь по вопросам:

- применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- реализации настоящего Соглашения;
- разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.2.4. В рамках реализации целей настоящего Соглашения осуществляет организацию и проведение в интересах Работодателей обучающих семинаров и совещаний.

10.2.5. Соблюдает права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением. Оказывает содействие в беспрепятственном допуске инспекторов труда Профсоюза в Организации и их структурные подразделения для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Содействует достижению стратегических целей Организаций, выполнению объемных и качественных показателей работы, повышению производительности труда, экономии топлива и электроэнергии на каждом рабочем месте, улучшению условий и охраны труда, путем создания благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

10.3.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных документов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров Организаций, оказывает Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.

10.3.3. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представляет интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывает необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников, оказывает содействие Работодателю в обеспечении Работниками соблюдения требований охраны труда.

10.3.4. Организует и проводит совместно с Работодателем:

- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, в том числе через Общественную организацию – Российское физкультурно-спортивное общество «Локомотив»;
- отдых детей Работников в дни школьных каникул, оздоровительные мероприятия.

Представляет Работодателю отчет о расходовании средств, полученных от него на эти цели.

Участствует в осуществлении мер, направленных на повышение эффективности функционирования объектов социальной сферы Организации.

10.3.5. Вносит в установленном порядке в федеральные органы государственной власти предложения по повышению уровня социально-трудовых прав и защищенности Работников.

10.3.6. Участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам обеспечения безопасности движения поездов, охраны труда, здоровья.

10.3.7. Присваивает ежегодно Работникам и работникам Профсоюза и организаций Профсоюза, безупречно работающим в Организациях и внесшим большой вклад в улучшение условий охраны труда, социально-экономическую и правовую защиту Работников, совершенствование оплаты труда, обеспечение безопасности движения, организацию отдыха и медицинского обслуживания, а также в разработку и реализацию Соглашения, коллективных договоров, укрепление организационной структуры и единства Профсоюза, звание «Лауреат Премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОС-ПРОФЖЕЛ)» с вручением нагрудного знака, диплома и денежной премии.

10.3.8. Осуществляет контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Организациями на проведение мероприятий по охране труда.

10.3.9. Проводит информационно-разъяснительную работу по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения.

10.3.10. Участвует в нормотворческой деятельности Организаций в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.3.11. Обеспечивает участие представителей выборного органа первичной организации Профсоюза в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

10.3.12. Оказывает содействие Работодателям в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Работодателей (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию Работников, проведение медицинских осмотров и т.п.).

10.3.13. Принимает меры к недопущению трудовых конфликтов в Организации по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения.

При наличии причин для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий, совместно с Работодателем и (или) Объединением «Желдортранс» принимает в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию трудовых конфликтов.

10.3.14. Участвует в проводимых Работодателем мерах по повышению уровня жизни и адресной социальной поддержки неработающих пенсионеров.

10.3.15. Информировывает Работодателя о ликвидации, реорганизации, структурных изменениях в соответствующей первичной организации Профсоюза

10.4. Работодатель:

10.4.1. Предоставляет выборному органу первичной организации Профсоюза имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и для контроля за реализацией коллективных договоров.

10.4.2. Для проведения мер по социальной защите Работников и членов их семей, осуществления культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы отчисляет денежные средства первичной организации Профсоюза, действующей в Организации, в размере 0,5 процентов от фонда заработной платы, если иной размер не установлен в коллективном договоре Организации.

Указанные средства используются по сметам, утвержденным представителями Сторон коллективного договора Организации.

Оплата труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций с численностью Работников, являющихся членами Профсоюза, свыше 500 человек также может производиться за счет вышеуказанных отчислений и на других условиях, предусмотренных коллективным договором Организации.

10.4.3. Безвозмездно предоставляет выборному органу первичной организации Профсоюза в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Работодатель предоставляет выборному органу первичной организации Профсоюза возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

Условия и объемы предоставления гарантий по обеспечению деятельности первичной организации Профсоюза, действующей в Организации, могут осуществляться на основании соглашения о социальном партнерстве, заключенном в данной Организации.

10.4.4. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы может предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

10.4.5. В соответствии с коллективным договором Организации может предоставлять по соглашению Сторон в бесплатное пользование выборному органу первичной организации Профсоюза, принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

10.4.6. Организует ежегодно совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза поощрение лучших уполномоченных по охране труда в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами Организации.

10.4.7. Информировать соответствующую первичную организацию Профсоюза о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Организации и проведении связанных с этим мероприятий.

10.5. Работники обязуются:

10.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

10.5.2. Способствовать повышению эффективности производства, устойчивому функционированию Организации и поддержанию ее деловой репутации и престижа.

10.5.3. При выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации, обеспечивать высокую эффективность своего труда, рациональное использование рабочего времени.

10.5.4. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

10.5.5. Не выдвигать требований и не начинать коллективный трудовой спор, не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста по вопросам, включенным в настоящее Соглашение и коллективный договор Организации, при условии их выполнения Работодателем.

10.5.6. Выполнять обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

10.5.7. Проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества при осуществлении производственной деятельности, непосредственно связанной с движением поездов и маневровой работой, согласно перечню профессий, утверждаемому в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.5.8. Соблюдать установленные нормативными актами Российской Федерации и нормативными документами Организации требования охраны труда и безопасности производства работ.

10.6. Поощрение выборных и штатных работников Профсоюза, организаций Профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач производится за счет средств Организаций согласно коллективному договору или локальному нормативному акту Организации.

10.7. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в органы Профсоюза и организаций Профсоюза, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – с их письменного согласия другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае ликвидации Организации или отсутствия в Организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за ними их средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Отраслевая комиссия осуществляет контроль за выполнением настоящего Соглашения и не реже двух раз в год информирует о ходе его выполнения Стороны Соглашения.

11.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматриваются на заседаниях Совета Объединения «Желдортранс», Президиума Профсоюза и доводятся до сведения Работодателей и соответствующих организаций Профсоюза.

11.3. В случае невыполнения положений настоящего Соглашения представители Сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим настоящее Соглашение.

11.4. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.5. Лица, представляющие Работодателей, либо представляющие Работников:

- уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, внесению изменений и дополнений в коллективный договор Организации, настоящее Соглашение;

- неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора;

- виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением,

несут административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.6. В целях распространения практики корпоративной социальной ответственности Работодатели принимают на себя добровольные обязательства по подготовке не реже одного раза в два года корпоративного социального отчета.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Соглашение заключено в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, и действует с 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года.

12.2. В течение семи дней с момента подписания настоящего Соглашения Объединение «Желдортранс» направляет его в Федеральную службу по труду и занятости на уведомительную регистрацию.

В течение тридцати дней с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения Объединение «Желдортранс» совместно с Профсоюзом доводят текст настоящего Соглашения до Работодателей, Работников, соответствующих организаций Профсоюза, публикуя его в газетах «Гудок», «Сигнал» и размещая на собственных Интернет – сайтах.

12.3. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, без проведения коллективных переговоров с учетом предварительного обсуждения Отраслевой комиссией. Внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения Работодателей, Работников и соответствующих организаций Профсоюза.

Стороны вправе по взаимной договоренности давать совместные письменные разъяснения по вопросам применения отдельных пунктов (положений) настоящего Соглашения.

12.4. Не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения, Стороны приступают к коллективным переговорам с целью продления его действия на согласованный ими срок или заключения нового Соглашения.

12.5. Стороны Соглашения доводят информацию по социальному партнерству на железнодорожном транспорте через отраслевую газету «Гудок», газету «Сигнал» и размещая на собственных Интернет – сайтах.

Председатель Общественной
организации – Профсоюз
работников водного транспорта
Российской Федерации

Заместитель Министра транспорта
Российской Федерации –
руководитель Федерального
агентства морского и речного
транспорта

О.В. Яковенко

Ю.А. Цветков

« ___ » _____ 2019 г.

« ___ » _____ 2019 г.

М.П.

М.П.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по финансируемым из федерального бюджета
подведомственным Росморречфлоту учреждениям
в сферах внутреннего водного транспорта
Российской Федерации образования
Российской Федерации
на 2019–2022 годы

Прошло уведомительную регистрацию
в Федеральной службе по труду и занятости

« » _____ 2019 г.

Регистрационный № _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2019–2022 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 социального партнерства по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сфере внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образовательным организациям в сфере образования Российской Федерации (далее – Учреждения). Соглашение устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников Учреждений. Настоящее Соглашение разработано с учетом требований Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники Учреждений, состоящие в трудовых отношениях с работодателями (далее – работники), в лице их представителя – Общественной организации – Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава;
- работодатели, в лице их представителя – Федерального агентства морского и речного транспорта (далее – Росморречфлот, работодатели).

1.3. Соглашение заключено на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Стороны по взаимному согласию имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет путем внесения изменений и (или) дополнений в установленном законодательством Российской Федерации и Соглашением порядке.

1.4. Действие Соглашения распространяется

- на работников и работодателей Учреждений, подведомственных Росморречфлоту (Приложение № 1. Перечень подведомственных Росморреч-флоту учреждений в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации);
- на Росморречфлот в пределах полномочий и взятых им на себя обязательств;
- на Профсоюз в пределах взятых им на себя обязательств.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, в том числе и вновь созданных Учреждений.

1.6. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации Сторон, подписавших Соглашение, в соответствии с законодательством Российской Федерации. При ликвидации Стороны Соглашение сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В случае реорганизации Стороны её права и обязанности по Соглашению пере-

ходят к правопреемнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и сохраняются на срок действия Соглашения.

1.7. Коллективные договоры, заключаемые между Профсоюзом и Работодателем, и трудовые договоры, заключаемые в Учреждениях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, трудовых гарантий, компенсаций и льгот работников по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и настоящим Соглашением. Условия коллективных и трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с принятыми в Соглашении, Стороны признают недействительными и не подлежащими применению.

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения, работодатель и выборный орган профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Отраслевая комиссия рассматривает это предложение и может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

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

1.9. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Учреждений, применяются со дня вступления их в силу. Если иными нормативными правовыми актами Российской Федерации положение работников ухудшается, на весь период действия Соглашения действуют условия настоящего Соглашения.

1.10. В Соглашение по взаимному согласию Сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников.

1.11. Изменения и дополнения в Соглашение производятся в порядке, установленном статьей 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

Принятые изменения и дополнения оформляются Дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Соглашения.

Представители Сторон совместно доводят до сведения работников и работодателей изменения и дополнения к настоящему Соглашению, а также обеспечивают их публикацию в отраслевых средствах массовой информации.

1.12. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Из числа представителей Сторон на равноправной основе образуется постоянно действующая Отраслевая комиссия по подготовке, заключению, изменению, дополнению и контролю исполнения Соглашения (далее – Отраслевая комиссия). Состав Отраслевой комиссии оформляется отдельным соглашением Сторон.

Члены Отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением отраслевого соглашения со стороны работников (постановление Пре-

зидиума Профсоюза от 24.12.2018 № 4), не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве представителей работников на коллективных переговорах по заключению отраслевого соглашения и мероприятиях по осуществлению контроля за его выполнением. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в коллективных переговорах, а также оплаты проезда за счет работодателя определяется настоящим Соглашением (ст. 29, ст. 39 и часть 14 ст.374 ТК РФ).

1.14. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Учреждений, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждений.

1.15. Для целей настоящего Соглашения Стороны согласились с тем, что термин «отрасль», используемый в названии и в тексте Соглашения, означает совокупность учреждений, деятельность которых прямо или косвенно связана с эксплуатацией судов водного транспорта, их строительством и ремонтом, переработкой грузов в речных портах (портопунктах, пристанях), содержанием и эксплуатацией водных путей, гидросооружений, технологической связи, подготовкой и переподготовкой кадров в ведомственных образовательных учреждениях, оказанием государственных услуг, выполнением государственных работ.

1.16. Для целей Соглашения Стороны согласились с тем, что термин «плавающий состав» означает лиц, работающих на судне в любом качестве, включая лоцманов, по трудовому договору.

2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Стороны признают настоящее Соглашение основным документом социального партнерства на отраслевом уровне, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников с учетом интересов Сторон.

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

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

2.4. Стороны готовят обоснования по выполнению Учреждениями государственных работ и услуг, финансирование которых частично или полностью предусмотрено из федерального бюджета, и их защиту в установленном порядке при формировании федерального бюджета на очередной планируемый год.

Росморречфлот обеспечивает финансированием Учреждения в соответствии с нормативами финансовых затрат на содержание внутренних водных путей и судходных гидротехнических сооружений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 02.12.2014 № 1295.

2.5. Стороны обязуются использовать экономические механизмы регулирования оплаты труда, включающие в себя соблюдение норм трудового права в части

совершенствования отраслевой системы оплаты труда для Учреждений с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В этих целях Стороны рассматривают мотивированные предложения друг друга по вопросам отраслевой системы оплаты труда.

2.6. Стороны принимают меры по финансовому обеспечению мероприятий по охране труда, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

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

2.8. Стороны проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и связанных с ними экономических вопросов.

2.9. С целью обеспечения реализации Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций в области социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических вопросов совместно разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес законодательных, исполнительных органов власти Российской Федерации, совместно принимают меры по выполнению решений.

2.10. Стороны совместно обеспечивают участие своих представителей в комиссиях, советах, в разработке и реализации целевых федеральных и отраслевых программ, концепций в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

2.11. Стороны проводят согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в Учреждениях отрасли.

2.12. Стороны проводят собрания (конференции) работников с обязательным рассмотрением итогов выполнения Сторонами за определенный период, но не реже одного раза в год, настоящего и иных соглашений, коллективных договоров, с рассмотрением информации Работодателей (их представителей) о состоянии и перспективах развития Учреждений, о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, о решении социальных вопросов в Учреждениях.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РОСМОРРЕЧФЛОТА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Росморречфлот обязуется:

3.1. На основании нормативов финансовых затрат на содержание внутренних водных путей и судоходных гидротехнических сооружений Российской Федерации, с учетом потребностей в объемах финансирования текущих затрат, обоснованных экономических показателей расчетной потребности финансовых средств определять, обосновывать годовые объемы субсидий на выполнение государственных заданий с учетом введения новых функций Учреждений, государственных капитальных вложений на строительство и развитие производственной инфраструк-

туры внутренних водных путей и представлять их в Министерство транспорта Российской Федерации в процессе формирования федерального бюджета.

3.2. Принимать меры к повышению рекомендуемого минимального размера оклада рабочего первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

Порядок осуществления мероприятий по повышению оплаты труда, связанных с выполнением обязательств, предусмотренных частью первой п.3.2. настоящего Соглашения, устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения или образовательного учреждения.

3.3. В целях сохранения кадрового потенциала для обеспечения безопасности судоходства, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе транспортного комплекса поддерживать среднюю заработную плату в бюджетном секторе внутреннего водного транспорта на уровне не ниже средней заработной платы по региону, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

3.4. Осуществлять постоянный контроль за своевременным перечислением субсидий в соответствии с Соглашениями о размерах и сроках предоставления субсидий, а в случае задержек в их перечислении – принимать в пределах своей компетенции соответствующие меры по обеспечению их поступления.

3.5. С учетом мнения Профсоюза представлять в Министерство транспорта Российской Федерации предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и охраны труда.

3.6. В целях устойчивого функционирования Учреждений, закрепления высококвалифицированных кадров совместно с работодателями способствовать решению жилищных вопросов работников за счет внебюджетных источников финансирования Учреждений в пределах утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

3.7. Информировать Профсоюз о готовящихся Росморречфлотом проектах отраслевых документов, изменениях в системе управления Учреждениями, об иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждений на стадии согласования с федеральными органами исполнительной власти, и принимать такие решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (ст.8, 371, 372, 374 ТК РФ). Копии принятых правовых актов Росморречфлота, затрагивающих социально-трудовые права работников, направлять в Центральный комитет Профсоюза.

3.8. Предусматривать в составе проектов строительства и реконструкции крупных сооружений транспортной инфраструктуры затраты на строительство объектов социального и коммунально-бытового назначения.

3.9. Предусматривать при планировании за счет средств Учреждений от приносящей доход деятельности направление средств на мероприятия по поддержке социальной сферы и кадрового обеспечения Учреждений (выдача возмездных беспроцентных ссуд для решения жилищных вопросов, участие в долевым строительстве, жилищный вопрос, обучение, оздоровительные мероприятия, помощь семье, транспортная доступность и другие вопросы – по условиям коллективных договоров).

3.10. Устанавливать кратное соотношение между размером оплаты труда руко-

водителя Учреждения и средней заработной платой работников Учреждения до 8 раз, если иное не установлено Правительством Российской Федерации.

3.11. Предоставлять образовательным учреждениям отрасли возможность прохождения учащимися и студентами производственной практики, стажировки на производстве в Учреждениях; при необходимости заключать с ними трудовые договоры.

Работодатели обязуются:

3.12. Соблюдать права Профсоюза в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций Профсоюза, не вмешиваться в деятельность Профсоюза.

3.13. Вести коллективные переговоры только с соответствующим выборным органом Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

3.14. Обеспечивать выполнение Соглашения и заключенных коллективных договоров.

3.15. 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 Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

3.16. Учитывать при разработке плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год целевые расходы на мероприятия по охране труда, на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, среди членов профсоюза и членов их семей (в соответствии с пунктом 11.6. настоящего Соглашения).

Обеспечить в полном объеме финансовыми средствами осуществление мероприятий, предусмотренных законодательством об охране труда, в том числе приобретение для работников спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также молока или других равноценных пищевых продуктов для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.17. В установленные законодательством Российской Федерации порядке и сроки в письменной форме сообщать соответствующим профсоюзным органам первичных и территориальных организаций Профсоюза о планируемых изменениях структуры, численности или штата учреждения, в том числе влекущих угрозу массовых увольнений работников. Принимать необходимые меры по минимизации количества увольнений и смягчению негативных последствий для увольняемых работников.

3.18. Принимать меры, направленные на организацию обучения высвобождаемых работников по программам обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования рабочих и служащих, уменьшение негативных последствий сокращения рабочих мест и определять источники финансирования этих мероприятий.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

4.1. Обеспечивать осуществление контроля за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы в Учреждениях.

4.2. Участвовать в принятии законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, направленных на улучшение уровня жизни работников Учреждений, а также внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации в области трудовых отношений, занятости, налогообложения, индексации доходов, пенсионного обеспечения, реорганизации учреждений и т. д.

4.3. Содействовать Росморречфлоту в работе с соответствующими государственными органами власти в отношении установления особенностей применения в учреждениях, с учетом специфики их деятельности, принимаемых и разрабатываемых законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.4. Консультировать профсоюзные организации, отдельных работников – членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, при необходимости обеспечивать судебную защиту, проводить по просьбам профсоюзных организаций экспертизу подготовленных ими проектов коллективных договоров.

4.5. Совместно с Росморречфлотом принимать в установленном порядке необходимые меры по сохранению пенсионных льгот работникам плавсостава и работникам предпенсионного возраста.

4.6. Контролировать выполнение работодателями положений настоящего Соглашения и коллективных договоров, заключаемых в Учреждениях, через соответствующие комиссии, технических и правовых инспекторов труда Профсоюза, других уполномоченных Профсоюзом лиц, принимать участие в комиссиях и конференциях по заключению коллективных договоров.

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

4.8. Поддерживать включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, сохранение количества рабочих мест; создание необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намеченных к высвобождению; предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством.

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

4.10. Обеспечивать защиту прав и законных интересов членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

4.11. Представлять интересы членов Профсоюза в государственных органах

надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам Учреждения по вопросам нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника на производстве, невыполнения коллективного и трудового договоров.

4.12. Защищать права работников, не являющихся членами профсоюза, только при условии ежемесячного перечисления работниками на счета профсоюзных организаций денежных средств в размере не менее одного процента заработной платы работника на условиях коллективного договора.

4.13. Принимать участие в подготовке локальных нормативных актов Учреждения по вопросам условий и охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения), улучшения условий труда, документов о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

4.14. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Учреждениях режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы и порядок учета рабочего времени утверждаются работодателями с учетом выборного профсоюзного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов. В случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период для данной категории работников.

5.1.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

– не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

– не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

– не более 36 часов в неделю для педагогических работников образовательных учреждений за одну ставку заработной платы (должностного оклада);

– не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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.

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

5.1.3. Режим рабочего времени членов экипажей судов устанавливается Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденным приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133 (Приложение № 2. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта), а для педагогических работников определяется в соответствии с приказом Минобрнауки от 27.03.2006 № 69, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным планом.

5.1.4. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более, чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

5.2. Под работой в течение полного навигационного периода понимается выполнение работы в качестве плавсостава в течение не менее 180 календарных дней при эксплуатации судов в условиях неограниченного периода навигации и не менее 80 процентов официальной продолжительности навигационного периода, определенного в установленном порядке на отдельных участках соответствующих бассейнов, при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом, с учетом мнения и пожеланий работников при условии обеспечения нормальной работы учреждения.

5.3.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со статьями 116–119 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

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

- 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. 5.2 Соглашения);

- работникам плавсостава, выполняющим обязанности недостающих по штату

работников, из расчета 1 календарный день за работу в течение месяца не менее половины нормы рабочих часов;

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

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

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

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

5.3.2. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного оплачиваемого отпуска (в том числе удлиненного) и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков независимо от основания их предоставления.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективными договорами, но не ниже суммы, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. В целях сохранения и закрепления кадров плавсостава, работников гидротехнических сооружений, диспетчерского персонала, инспекторского состава портового контроля, незанятых в межнавигационный период и в случае невозможности предоставления рабочего места, работнику по его письменному заявлению может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в межнавигационный период из расчета не менее 0,7 МРОТ устанавливаемого федеральным законом за каждый месяц предоставленного отпуска.

Продолжительность дополнительного отпуска в межнавигационный период

устанавливается по соглашению между работодателем и работником. При возвращении работника из дополнительного отпуска к месту работы ему оплачиваются фактические расходы на проезд к месту жительства и обратно на основании представленных документов. Условия предоставления, размер и порядок оплаты оплачиваемого дополнительного отпуска в межнавигационный период устанавливаются коллективным договором.

5.6. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.7. Для женщин, работающих в сельской местности, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В период паводка, продолжительных праздничных и выходных дней, а также для обеспечения бесперебойного судопропуска 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.

5.9. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Минимальная заработная плата в Учреждениях с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера должна быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

На минимальный размер оплаты труда начисляются районный коэффициент и процентная надбавка в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Система оплаты труда работников учреждений, которая включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается самостоятельно каждым федеральным бюджетным учреждением (образовательной организацией) по согласованию с выборным органом Профсоюза с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Примерными положениями об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта (Приложение № 3. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту), учреждений образования (Приложение № 4. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту), утвержденными приказом Росморреч-флота № 93 от 26.11.2008, приказом Росморречфлота № 61 от 29.08.2013 «О внесении изменений в приложения № 1,2,3,4 к приказу Федерального агентства морского и речного транспорта от 26.11.2008 № 93 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»), и настоящим Соглашением и является разделом коллективного договора, или локальным нормативным актом.

6.2.1. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, заключающихся в ежегодной индексации заработной платы всем лицам, работающим по трудовому договору, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Заработная плата ин-

дексируется по истечении календарного года на индекс роста потребительских цен в регионе. Индексация производится по решению руководителя Учреждения, в пределах субсидии на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

– повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливаемого по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным по наивысшему разряду профессии по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также работникам судовой команды, работающим по двум должностям палубного и машинного состава с учетом их квалификации и технической подготовки; рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – в пределах до 0,5.

6.2.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) членов экипажей судов устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (статья 60.2 и статья 151).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается коллективным договором и соглашением сторон трудового договора, но не менее 20 процентов должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности), а для работников плавсостава – не менее 40 процентов должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности).

Работодатель в коллективном договоре может устанавливать оклады (должностные оклады) по совмещенным должностям работников плавсостава судов внутреннего водного транспорта, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 392н и письмом Минтранса России от 23.07.2001 № НС-23-1746 в виде схем окладов (должностных окладов).

6.2.3. Оплата по должностям работников плавающего состава самоходных судов, земснарядов, землесосов, дноочистительных снарядов, плавучих кранов, мощность энергетических установок которых более чем в два раза превышает максимальное пороговое значение (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта») осуществляется с доплатой, определяемой коллективным договором и соглашением сторон трудового договора.

6.2.4. Размеры повышения оплаты труда (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда (3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4), на основании ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726, Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (с изменениями от 20.01.2015), но не менее четырех процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада). При отсутствии специальной

оценки условий труда повышенный размер оплаты труда устанавливается коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в Учреждении не реже одного раза в пять лет. В комиссию по специальной оценке условий труда включается представитель соответствующего профсоюза.

6.2.5. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается членам экипажей судов в процентах от должностного оклада, занятых на:

- работах в ледовых условиях – 12,0%;
- нефтеналивных судах, толкачах нефтеналивных барж – 10,0%;
- непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке и перевозке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем – 12,0%;
- многочерпаковых земснарядов и судов земкараванов (самоходных шаланд, мотозавозней) – 10%.

Надбавка выплачивается за фактическое время работы в указанных условиях.

6.2.6. Размер доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в обязанности работников (стирка постельного белья, спецодежды, выпечка хлеба и др.) определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

6.2.7. Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100,0 процентов оклада отсутствующего работника по совмещаемой профессии (должности).

Доплата за исполнение обязанностей недостающих по штату членов экипажа сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится в размере, устанавливаемом коллективным договором, но не менее 110,0 процентов должностного оклада недостающего по штату работника пропорционально фактически отработанному времени.

6.2.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты – 20,0% части оклада (должностного оклада) за фактически отработанное ночное время.

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

6.2.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом доплат за труд компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера, установленных кратно на момент выполнения работ, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учетом доплат за труд компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера, установленных кратно на момент выполнения работ (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Перечень доплат за труд компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера устанавливается коллективным договором учреждения.

6.2.10. 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 учреждения.

6.2.11. Повышенная оплата сверхурочной работы (включая авральные работы) составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере части оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Перечень выплат компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера устанавливается коллективным договором учреждения.

6.2.12. 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 работникам плавсостава, привлекаемым с места постоянного жительства к месту отстоя судов для выполнения ремонтных работ, а также работ по обеспечению безопасного зимнего отстоя флота в случаях, когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянного жительства, производится в размере не менее суточных командировочных расходов.

Работникам изыскательно-руслых партий (отрядов) выплачивается полевое довольствие в порядке и размерах, определяемым коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения, в зависимости от местности производства изыскательских работ.

Минимальный размер выплат полевого довольствия устанавливается в расчете

на одного работника в день кратно норме суточных расходов, предусмотренной действующим законодательством об оплате служебных командировок на территории Российской Федерации (независимо от занимаемой должности и получаемого должностного оклада):

– при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области – 2,0;

– при работе на объектах полевых работ, расположенных в других районах – 1,5.

6.2.13. Водителям легковых автомобилей может вводиться ненормированный рабочий день с выплатой доплаты. Размер доплат устанавливается коллективным договором, но не ниже 25,0% должностного оклада.

6.2.14. Работникам плавающего состава судов, которым присвоено звание «Специалист высшего класса», ежемесячно на условиях коллективного договора производится выплата в размере не менее 15,0% должностного оклада, включаемая в персональный повышающий коэффициент к окладу.

Водителям автотранспортных средств на основании Положения, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения, могут устанавливаться 1 и 2 классы квалификации и увеличиваться размер персонального повышающего коэффициента: 1 класс – на 0,25, 2 класс – на 0,20 в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

6.2.15. Работникам, условия труда которых связаны с разделением рабочего дня на части, производится доплата за разделение рабочего дня в размере, определяемом коллективным договором.

6.2.16. 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 100,0 процентов оклада, установленного по должности на судне. При постановке судна на холодный отстой (консервацию) и горячий отстой, членам экипажа, оставленным для его обслуживания, выплачивается заработная плата в размере не менее 100,0 процентов оклада по должности на судне.

6.2.17. Членам экипажей судов, и другим категориям работников Учреждений, которым установлен суммированный учет рабочего времени, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются другие дни отдыха (отгулы), оплачиваемые из расчета одинарного должностного оклада с учетом выплат, установленных законодательством и коллективным договором, – за час работы.

Оплата недоиспользованных дней отдыха, предоставленных за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, производится:

– 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 1,5 и 2-х кратном размерах части оклада (должностного оклада) с учетом выплат, установленных законодательством и коллективным договором, – за час работы.

В случае увеличения оклада по соответствующей должности или величины выплат (надбавок, доплат, персональных повышающих коэффициентов 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.).

6.2.18. 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.

6.2.19. 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).

6.2.20. Работникам Учреждений (структурных подразделений Учреждений) может быть оказана материальная помощь как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на основании письменного заявления работника или ходатайства непосредственного руководителя и (или) общественной организации в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

Если материальная помощь выплачивается более чем пятидесяти процентам работников Учреждения, то эта выплата включается в фонд оплаты труда и выплачивается в пределах запланированных планом финансово-хозяйственной деятельности средств на текущий финансовый год.

6.3. Работникам Учреждений, 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.

Выплата осуществляется в полном размере с первого дня работы в Учреждении, если к этому дню работник прожил в указанных районах не менее 5 (пяти) лет.

Срок проживания в указанных районах устанавливается в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.4. 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.

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

Членам экипажей судов внутреннего водного транспорта районный коэффициент определяется по месту фактической работы судна. Порядок расчета и выплаты устанавливается коллективным договором.

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

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

Не допускается приостановка работы:

– в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

– при проведении аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. 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 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации). Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (статья 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации), 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.

В случае приостановки или запрещения работ, связанных с нарушением правил и норм охраны труда, 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.

6.8. 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 Учреждения.

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

6.9. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по должности, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад в пределах предусмотренного диапазона окладов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

6.10. 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.

6.11. Предусмотренные настоящим Соглашением размеры оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя Учреждения в пределах средств федерального бюджета, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

6.12. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производится работодателем по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.13. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится доплата, размер которой определяется коллективным договором.

7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Для удовлетворения потребностей государственных учреждений речного транспорта в высококвалифицированных кадрах образовательные учреждения отрасли принимают работников учреждений на учебу за счет средств федерального бюджета по дневной форме обучения. В соответствии с установленными правилами приема на дневную форму обучения – на основе договоров о целевом обучении.

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

7.4. Работодатель осуществляет перспективное развитие производства с учетом создания новых рабочих мест.

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

7.6. Работникам, увольняемым из Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение 4, 5 и 6 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

7.7. Лицам, окончившим учебные заведения по направлению Учреждений, гарантируется прием на работу по специальности в эти Учреждения.

7.8. Работникам Учреждений, уволенным по сокращению численности или штата в порядке, установленном коллективным договором:

- предоставляется возможность пользоваться в период трудоустройства лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями и другими объектами социального назначения Учреждений;

- сохраняется в течение не менее двух лет очередность на получение жилья.

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

7.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, работодатель не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме представить в соответствующий

выборный профсоюзный орган информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории работников и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

Массовым увольнением стороны признают: единовременное сокращение численности работников в количестве 15 и более человек, либо сокращение численности работающих в Учреждении в течение 30 календарных дней на 50 и более человек, либо сокращение численности работников в Учреждении в течение 4 месяцев на 100 и более человек.

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

- график (этапы) высвобождения;
- сокращение рабочего времени без сокращения численности работающих;
- предоставление увольняемым работникам дополнительных (сверх установленных законодательством Российской Федерации) льгот и компенсаций;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников;
- гарантия содействия в трудоустройстве отдельных категорий работников и иные меры.

7.11. По совместному решению работодателя и профсоюзного органа работнику, получившему статус безработного по сокращению штатов, на период его трудоустройства может предоставляться возможность пользования объектами социального назначения наравне с другими работниками Учреждения.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, РАБОТАЮЩЕЙ В УЧРЕЖДЕНИЯХ*

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

8.2. Работодатели принимают меры по закреплению в учреждениях молодых специалистов, выпускников образовательных организаций, предусматривают на условиях коллективного договора выплату молодым специалистам материальной помощи («подъемных»), доплату к заработной плате на период до двух лет с момента окончания высшего учебного заведения по очной форме обучения, способ-

* *Примечание.* Согласно пункту 2 распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» молодежь это лица в возрасте от 14 до 30 лет, имеющие постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающие за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники). Под молодым специалистом признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

ствуют решению жилищных вопросов (в том числе в вопросах компенсации найма жилья) в пределах финансовых возможностей.

8.3. В целях закрепления кадров в отрасли работодатели на условиях коллективных договоров обязуются:

8.3.1. Установить квоту рабочих мест для молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения высшего образования и профессионального образования, и для демобилизованных из рядов Вооруженных Сил.

8.3.2. С целью создания условий для повышения квалификации молодых работников работодателям рекомендуется принять Положение о наставничестве, предусматривающее закрепление наставников за всеми молодыми работниками, практикантами не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплату наставникам стимулирующей выплаты в размере не менее 10,0% от размера оклада наставника по факту нахождения практиканта на месте практики.

8.3.3. Работодателям рекомендуется в целях обеспечения профессионального роста молодых работников включить их в программу (списки кандидатур) подготовки резерва на замещение освобождающихся должностей руководителей подразделений Учреждения.

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

8.3.5. Совместно с выборными органами профсоюзных организаций утвердить перечень льгот для молодых работников и молодых семей.

8.3.6. Компенсировать практикантам, направленным на производственную практику в штатные должности, выпускникам образовательных учреждений, направленным на работу – затраты на получение свидетельств, рабочих дипломов, прохождения медицинских освидетельствований на право занятия должностей.

8.3.7. Осуществлять взаимодействие в области реализации молодежной политики и совместного контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

8.3.8. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по строительству для молодых семей жилья в пределах Субсидии, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, предоставлять жилье на льготных условиях в рассрочку, а также по привлечению молодежи к строительству и приобретению собственного жилья.

8.3.9. Освобождать работников, избранных в состав молодежного совета (комитета, комиссии), от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей – 32 часа в месяц;

8.3.10. Оказывать молодым работникам социально-экономическую поддержку при создании семьи, рождении ребенка, содействовать решению первичных жилищных и бытовых проблем.

8.4. Профсоюз обязуется:

8.4.1. Оказывать помощь молодежи в реализации дополнительных льгот и гарантий, установленных для неё законодательством Российской Федерации;

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

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

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

8.4.5. Проводить работу по вовлечению молодых работников в активную профсоюзную деятельность;

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

Социальная защита студенческой молодежи:

8.5. В коллективных договорах образовательных учреждений администрация учебных заведений совместно с выборными органами профсоюзных организаций, объединениями студентов предусматривает условия, затрагивающие интересы студентов, в том числе:

- информирование студентов по вопросам, связанным с образовательным процессом, правилами внутреннего распорядка;

- организация регулярных встреч со студентами;

- обеспечение необходимых и безопасных условий для организации учебного процесса;

- установление с участием профсоюзных организаций механизма расходования бюджетных средств, поступающих на социальную поддержку студентов и их поощрение (выделение средств на решение этих вопросов и их перечень устанавливается коллективным договором).

- участие представителей студентов в работе коллегиальных органов образовательного учреждения;

- совершенствование графика учебного процесса с целью оптимизации учебного времени студентов, наиболее эффективного использования ими времени для самостоятельной работы.

- бюджетные средства в соответствии с установленными нормативами для организации культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами очной формы обучения образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Профсоюз участвует в разработке и обсуждении локальных нормативных актов, затрагивающих интересы студентов образовательных учреждений. Обязательства Профсоюза устанавливаются коллективными договорами.

9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и отраслевыми актами обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенса-

ях и средствах индивидуальной защиты, а также обеспечить безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимать меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

9.2. При определении численности службы охраны труда, создаваемой в Учреждении на основании статьи 217 ТК РФ, учитываются Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденные постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10.

9.3. Работодатель обеспечивает проведение в Учреждении специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет и знакомит работников с её результатами (установленными классами (подклассами) условий труда). К проведению специальной оценки условий труда привлекаются организации, соответствующие требованиям, установленным статьей 19 главы 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Пересмотр предоставленных компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочих местах.

В обоснованных случаях по требованию первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного профсоюзного органа замеры отдельных параметров производственной среды проводятся безотлагательно.

9.4. Работодатель совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом обеспечивает организацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда и обучение членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Работодатель заключает с амбулаторно-поликлиническими учреждениями договоры на проведение предварительных, периодических и дополнительных медицинских осмотров, используя на эти цели средства социального и медицинского страхования, бюджетные и внебюджетные средства по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, утвержденных Росморречфлотом.

9.6. Общественный контроль за соблюдением в Учреждении и его подразделе-

ниях требований законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда осуществляется технической инспекцией труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда.

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

9.8. Работодатель информирует профсоюзный комитет о несчастных случаях и авариях на производстве, создает комиссию по расследованию и включает в нее представителя Профсоюза (члена профсоюзного комитета, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, технического инспектора труда Профсоюза, внештатного технического инспектора труда Профсоюза) по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

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

Работодатель сообщает профсоюзному комитету о результатах рассмотрения и принятых мерах.

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

9.11. Обеспечение работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, предметами (устройствами) для мытья и сушки рук, санитарно-бытовыми помещениями, производится своевременно и бесплатно за счет средств работодателя на условиях коллективного договора, но не ниже действующих типовых норм. В период производственного обучения работников вторым профессиям, по которым предусмотрена выдача спецодежды, выдача которой осуществляется согласно установленных норм с закреплением данного комплекта спецодежды по объекту постоянного места работы работника.

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

9.12. Если работодатель не имеет возможности выдать работнику два комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки, то на время сдачи спецодежды и нахождения ее в ремонте, стирке, химчистке и ином виде обработки он должен выдать работнику новую, либо использованную ранее, но пригодную спецодежду в соответствии с требованиями Межотраслевых правил обеспечения работников

специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н.

9.13. Использованная ранее спецодежда с не истекшим сроком носки и пригодная к использованию в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 290н от 01.06.2009, может выдаваться работникам, принятым в организацию по срочному трудовому договору, а также работникам, сдавшим свою спецодежду в ремонт или на обработку, на все время ремонта и обработки.

9.14. Работники, осуществляющие инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, обеспечиваются работодателем бесплатной спецодеждой по нормам, предусмотренным пунктом 50 (инспектор несамостоятельного флота) приложения № 4 к Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 № 357н.

9.15. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного коллективного питания членов экипажей судов всех видов флота по нормам рациона питания в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 07.12.2001 № 861. (Приложение № 5. Рацион питания экипажей морских и речных судов. Порядок обеспечения бесплатным питанием экипажей речных судов).

Стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки устанавливается исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судна, в пределах средств, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. Порядок контроля за организацией бесплатного коллективного питания членов экипажей судов подлежит обязательному включению в коллективный договор.

9.16. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45-н, а также в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах, где были выявлены вредные условия труда.

9.17. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с правилами и рационами, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 46-н.

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

9.19. Факт бесследного исчезновения члена экипажа с борта судна в рейсе или во время стоянки судна у причала расследуются комиссиями и оформляются актом о расследовании данного происшествия, который должен содержать сведения о пострадавшем и заключение о предполагаемых причинах исчезновения и виновных лицах. Решение о квалификации и оформлении данного происшествия как

несчастного случая (связанного или не связанного с производством) принимается с учетом полученных в ходе его расследования сведений после принятия в установленном порядке решения и признании пропавшего лица умершим.

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

9.20. Степень вины пострадавшего в результате несчастного случая на производстве может устанавливаться только при наличии грубой неосторожности потерпевшего, устанавливаемой комиссией по расследованию страхового случая. При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение формы 4-ПК профсоюзного комитета, технического инспектора труда профсоюза, иного уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда. Степень вины застрахованного, в результате несчастного случая на производстве при установленной смешанной ответственности, не может превышать 25 процентов.

9.21. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации. В порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, потерпевшей стороне гарантируется обеспечение по страхованию следующих видов:

- оплата пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем;
- единовременная страховая выплата застрахованному лицу, либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты, в случае его смерти;
- ежемесячные страховые выплаты застрахованному лицу, либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;
- оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного лица при наличии прямых последствий страхового случая, на:
 - лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
 - приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
 - посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
 - проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;
 - изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;
 - обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
 - обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих ме-

дицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

- профессиональное обучение (переобучение);
- страхование от клещевого энцефалита работников всех профессий, занятых на наружных работах, где имеется опасность заражения (предупреждение Роспотребнадзора).

Коллективным договором за счет средств от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных Планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждений может устанавливаться дополнительная единовременная выплата работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника.

9.22. Работодатель обеспечивает:

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом Типового перечня таких мероприятий, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (Приложение № 6. Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков);

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

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

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

9.23. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы, исчисляется и выплачивается в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности.

9.24. Работодатель ежегодно своевременно составляет и подает в установленном порядке бюджетную заявку с указанием необходимых расходов на финансирование мероприятий, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

9.25. Общественный контроль за целевым использованием страхователем страховых взносов, направленных на реализацию перечня предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, осуществляется выборным профсоюзным органом.

9.26. Работодатель обеспечивает фельдшерские пункты и здравпункты, находящиеся в структуре Учреждения и его филиалах, необходимым оборудованием и материалами.

9.27. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение судовых медицинских аптек необходимыми лекарствами и изделиями медицинского назначения.

9.28. Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н).

9.29. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для граждан в возрасте от 15 до 39 лет включительно, ежегодно в возрасте от 40 лет и старше с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, на условиях, установленных коллективным договором.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

10.1. Работникам Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей 1 раз в 2 года производится за счет средств субсидий на выполнение государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (постановление Правительства Российской Федерации от 12.06.2008 № 455, с последующими изменениями).

К членам семьи работника Учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Право на компенсацию расходов за первый и второй год работы возникает у работника Учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится по фактиче-

ски произведенным расходам на оплату стоимости израсходованного топлива, рассчитанного на основе норм и исходя из кратчайшего маршрута следования.

Компенсация расходов производится Учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником учреждения заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Окончательный расчет производится в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска на основании приложенных подлинных проездных и перевозочных документов.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплаченные в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

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

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

- единовременное пособие в размере 2 должностных окладов и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада работника;

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

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

10.4. Работникам Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более, чем за 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к ежегодному отпуску на следующий год.

10.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Работодатель по согласованию с выборным органом Профсоюза за счет субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, в пределах годовых Планов финансово-хозяйственной деятельности на условиях коллективного договора, может:

10.6.1. Оказывать материальную помощь работникам Учреждений, имеющим

многодетные семьи и работникам, имеющим совокупный семейный доход ниже прожиточного минимума;

10.6.2. Организовывать обеспечение работников горячим питанием;

10.6.3. Оказывать материальную помощь работникам и пенсионерам-ветеранам отрасли в связи с юбилейными, знаменательными датами, государственными и профессиональными праздниками;

10.6.4. Приобретать санаторно-курортные путевки для работников и членов их семей и оздоровительные путевки для детей, производить работникам частичную оплату проезда к месту лечения и обратно;

10.6.5. Предусматривать средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях на условиях коллективного договора;

10.6.6. Семьям, имеющим 2 и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям предоставлять льготные путевки в детские оздоровительные лагеря в порядке, определяемом коллективным договором;

10.6.7. Работникам Учреждений, при их выходе на пенсию выплачивать единовременное пособие в размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором и/или локальными нормативными актами;

10.6.8. Частично возмещать расходы по найму жилых помещений молодым специалистам, работникам отдельных категорий, в размерах, определяемых коллективным договором;

10.6.9. Осуществлять выплаты ежегодных пособий на оздоровление в период отпуска работникам Учреждений в размерах, определяемых коллективным договором;

10.6.10. Принимать меры для улучшения жилищных условий работников;

10.6.11. Выплачивать работникам компенсации на питание и транспортные услуги;

10.6.12. Обеспечивать при отсутствии общественного транспорта доставку работников служебным транспортом (либо арендуемым транспортом) к месту работы и обратно;

10.6.13. Устанавливать порядок и размеры компенсаций стоимости приобретения или изготовления форменной одежды работникам учреждения на условиях коллективного договора.

10.6.14. Обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные базы и лагеря; не допускать репрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласования с выборным профсоюзным органом;

10.6.15. Компенсировать работникам Учреждений, в семье которых доход на одного члена семьи не превышает минимального размера заработной платы, расходы на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размерах, определяемых коллективным договором;

10.6.16. Выплачивать матерям или отцам, находящимся в трудовых отношениях с Учреждением, в период использования отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере не менее 0,7 МРОТ на каждого ребенка на условиях коллективного договора;

10.6.17. Оказывать шефскую помощь, осуществлять единовременные денежные выплаты ветеранам войны и труда;

10.6.18. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам учреждений закрепляются в коллективных договорах с учетом местных условий.

10.7. При условии выделения Росморречфлоту объемов финансирования, указанных в п. 3.1. настоящего Соглашения по заявлению работника предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней в связи с:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- стихийными бедствиями в районе проживания;
- похоронами близкого родственника – без учета времени, необходимого на проезд к месту события и обратно.

10.8. За время прохождения обязательных медосмотров (обследований), инструктажа, проверки знаний и других случаев отвлечения рабочих и служащих от основной работы по инициативе администрации в интересах организации им сохраняется средний заработок.

10.9. Работодатель по просьбе работника предоставляет ему сведения о перечислении страховых пенсионных взносов в органы Пенсионного фонда Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет работника. Порядок осуществления контроля со стороны профсоюзного органа за полнотой и своевременностью перечисления страховых взносов регламентируется коллективным договором.

10.10. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах годовых Планов финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных Росморречфлотом, осуществляет транспортировку к месту захоронения и похороны погибшего или умершего работника Учреждения, либо возмещает его семье на основании представленных документов расходы, связанные с транспортировкой и погребением.

10.11. Семья погибшего или умершего на производстве работника сохраняет право на улучшение жилищных условий. К таким семьям не применяются действия, ущемляющие ее материальное и социальное положение по сравнению с другими семьями работников Учреждения в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации.

10.12. Принятие работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников в Учреждениях.

Справка. «Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.» (статья 8 часть 3 ТК РФ).

10.13. Члены экипажей судов 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 (пункт 5.2. Соглашения) учитывается на основании п.1.3. постановления Правительства Российской Федерации от 11.07.2002 № 516 (с изменениями) за полный год работы.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель признает выборный орган профсоюзной организации, объединяющей наибольшее число членов Профсоюза, представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений (социальных, экономических и др.).

11.2. Работодатель признает право Профсоюза на осуществление в соответствии с законодательством Российской Федерации профсоюзного контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и право требовать устранения выявленных нарушений.

Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации или профсоюзному органу, потребовавшему устранения выявленных нарушений, о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

11.3. Работодатель признает право Профсоюза:

- на информацию, не являющуюся государственной или коммерческой тайной; профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную от работодателей информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления Учреждениями, органов государственной власти и органов местного самоуправления;

- обсуждать вопросы работы Учреждения, рассмотрения предложений по её совершенствованию, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

11.4. Работодатель:

- предоставляет выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для её деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- не препятствует развитию и осуществлению всех законных видов деятельности Профсоюза.

11.5. Работодатель может передавать в бесплатное пользование в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, соответствующему выборному органу профсоюзной организации находящиеся на балансе Учреждения здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором.

11.6. Для проведения профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, среди членов профсоюза и членов их семей работодатель ежемесячно перечисляет из средств от приносящей доход деятельности выборному органу профсоюзной организации

денежные средства в размере не менее одного процента от общего объема фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

11.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Порядок перечисления членских профсоюзных взносов устанавливается коллективным договором.

11.8. В Учреждениях, в которых заключены коллективные договоры и (или) на которые распространяется действие Соглашения, работодатели по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

11.9. В рамках социального партнерства работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов Учреждения и профсоюзного актива. Размер денежных средств устанавливается коллективным договором.

11.10. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа, а также обеспечение деятельности технических и (или) правовых инспекторов труда Профсоюза может производиться за счет средств Учреждения, на условиях, установленных коллективным договором.

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

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

11.15. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы в Учреждении, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

11.16. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов с оплатой проезда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее двух раз в год. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях и проезда УК месту проведения мероприятий определяются коллективным договором.

Члены Отраслевой комиссии по заключению и контролю за выполнением Федерального отраслевого соглашения, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё с оплатой времени участия в мероприятиях Отраслевой комиссии и проезда в обе стороны за счет работодателя. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке установленным трудовым законодательством (ст. 39 ТК РФ).

11.17. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Учреждении вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом Учреждении.

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

11.19. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегируемых) в выборные органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.20. Работники выборных профсоюзных органов, как избранные на выборные должности в органы Профсоюза, так и работающие по найму, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором и Соглашением, включая стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

11.21. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.22. Стороны считают целесообразным оказание работодателями предусмотренного законодательством Российской Федерации содействия в виде финансовой и иной поддержки Профсоюза в осуществлении им уставной деятельности, направленной на реализацию социальных программ в трудовом коллективе, защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений.

12. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего Соглашения распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, коллективных договоров в Учреждениях или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется представителями Сторон, постоянно действующей Отраслевой комиссией по подготовке и заключению отраслевого соглашения, контролю за его выполнением (далее – Отраслевая комиссия) и соответствующими государственными органами по труду.

14.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, в Отраслевую комиссию, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

По запросу представителей Сторон Отраслевой комиссии работодатели представляют соответствующую информацию не позднее 10 рабочих дней со дня его получения.

14.3. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения представляет в Отраслевую комиссию информацию о соблюдении Соглашения за полугодие и по итогам очередного года.

Отраслевая комиссия не реже 1 раза в год подводит итоги соблюдения Соглашения.

14.4. Выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений и работодатели вправе обращаться в Отраслевую комиссию и (или) к представителям Сторон с учетом их компетенции по вопросам выполнения Соглашения.

15. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

15.1. Предложения о внесении изменений и (или) дополнений в Соглашение направляются на официальном бланке Учреждения – инициатора в адрес Сторон, а также постоянно действующей Отраслевой комиссии.

15.2. Предложения направляются одновременно с пояснительной запиской, финансово-экономическим обоснованием и проектом изменений и (или) дополнений. Предложения не должны содержать положений, противоречащих законодательству Российской Федерации и влекущих или способных повлечь ухудшение достигнутого Соглашением социально-экономического уровня.

15.3. Представители Сторон рассматривают поступившие предложения и представляют в Отраслевую комиссию мотивированную позицию по каждому предложению.

Предложения, требующие дополнительного финансового обеспечения, подлежат обязательному согласованию с работодателями и их представителем и представителем работников.

Отказ согласования должен быть законным и обоснованным.

Предложения и мотивированные позиции представителей Сторон рассматриваются Отраслевой комиссией.

По итогам рассмотрения Отраслевая комиссия принимает решение, которое оформляется протоколом.

15.4. Отраслевая Комиссия вправе представлять Сторонам мотивированные предложения об изменении действующего Соглашения.

В случае согласия Сторон в Соглашение вносятся в установленном порядке изменения и (или) дополнения, в том числе в части ограничения распространения действия некоторых его положений на отдельных работодателей.

15.5. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью, и подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

Подписано «___» _____ 2019 г.

в четырёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу

Председатель Общественной
организации «Общероссийский
профессиональный союз
работников автомобильного
транспорта и дорожного
хозяйства»

Руководитель
Федерального дорожного агентства

А.А. Костюк
« » 2019г.

В.В. Ломакин
« » 2019г.

Президент Союза работодателей
«Общероссийское отраслевое
объединение работодателей в
дорожном хозяйстве «АСПОР»

А.С. Малов
« » 2019г.

Генеральный директор Российской
ассоциации территориальных
органов управления
автомобильными дорогами
«РАДОР»

И.И. Старыгин
« » 2019г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
о внесении изменений в Федеральное отраслевое
соглашение по дорожному хозяйству
на 2014–2016 годы, продленное на 2017–2019 годы
в соответствии с Дополнительным
соглашением № 1**

г. Москва

Федеральное дорожное агентство, Союз работодателей «Общероссийское отраслевое объединение работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР», Российская ассоциация территориальных органов управления автомобильными дорогами «РАДОР» и Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства», руководствуясь статьями 48 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1.4. Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014 – 2016 годы, заключили настоящее Дополнительное соглашение № 2 о следующем:

1. Внести в Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству следующие изменения:

Состав отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю за ходом выполнения Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству изложить в редакции согласно приложению к настоящему Дополнительному соглашению № 2.

2. Изменения в Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2014 – 2016 годы, продленное на 2017-2019 годы в соответствии с Дополнительным соглашением №1, принятые настоящим Дополнительным соглашением № 2, вводятся в действие с 1 июня 2019 года.

3. В течение семи дней со дня подписания настоящего Дополнительного соглашения № 2 сторона работодателей представляет в Федеральную службу по труду и занятости данное соглашение для уведомительной регистрации.

СОСТАВ
отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю
за ходом выполнения Федерального отраслевого соглашения
по дорожному хозяйству на период 2017-2019 гг.

Сопредседатели комиссии:

Ломакин Владимир Владимирович	- председатель Общественной организации «Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства»;
Малов Александр Сергеевич	- Президент Союза работодателей «Общероссийское отраслевое объединение работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР»;
Тимофеев Виктор Владимирович	- заместитель руководителя Федерального дорожного агентства.

Со стороны работников:

Данилов Юрий Николаевич	- заместитель председателя Общественной организации «Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства», Председатель Татарской республиканской организации профсоюза;
Ермощенко Константин Викторович	- председатель Волгоградской областной организации профсоюза;
Кондратюк Тамара Васильевна	- председатель Владимирской областной организации профсоюза;
Подколзин Николай Алексеевич	- председатель Оренбургской областной организации профсоюза;

Смекалин Юрий Владимирович	- заместитель председателя Московской областной организации профсоюза;
Хохлова Татьяна Михайловна	- заведующая отделом экономической защиты аппарата профсоюза;
Чумаевский Евгений Юрьевич	- заведующий отделом правовой защиты аппарата профсоюза.

Со стороны работодателей:

Иванов Кирилл Валентинович	- директор Ассоциации «Региональное отраслевое саморегулируемое строительное объединение работодателей «ДОРМОСТ»;
Лебедь Анатолий Григорьевич	- генеральный директор Краснодарской краевой Ассоциации Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз дорожников Кубани»;
Миронова Мария Геннадьевна	- ведущий экономист ГП Красноярского края «Ачинское ДРСУ»;
Старыгин Игорь Иванович	- генеральный директор Российской ассоциации территориальных органов управления автомобильными дорогами РАДОР;
Молчанов Максим Александрович	- начальник Управления административно-кадровой работы Федерального дорожного агентства;
Цаплина Анна Витальевна	- заместитель генерального директора Ассоциации «РАДОР»;
Царегородцева Дарья Владимировна	- начальник отдела кадров АО «Котласское ДРСУ» Архангельской области.

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
НА 2020–2022 ГОДЫ

(Соглашение подписано сторонами 30 августа 2019 г., зарегистрировано
в Федеральной службе по труду и занятости 27 сентября 2019 г.,
регистрационный № 11/20-22) 1

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ФИНАНСИРУЕМЫМ ИЗ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ РОСМОРРЕЧФЛОТУ УЧРЕЖДЕНИЯМ
В СФЕРАХ ВНУТРЕННЕГО ВОДНОГО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2019–2022 ГОДЫ

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду
и занятости 20 сентября 2019 г., регистрационный № 10/19-22).....29

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ ПО ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ НА 2014–2016 ГОДЫ,
ПРОДЛЕННОЕ НА 2017-2019 ГОДЫ В СООТВЕТСТВИИ
С ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ СОГЛАШЕНИЕМ № 1

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду
и занятости 17 июня 2019 г., регистрационный № 2033-ТЗ).....67

Приложение №1 к научно-практическому журналу
«Социально-трудовые исследования» № 3 (36) 2019 г.

Подписано в печать 30.10.2019 г. Формат 60x84/16. Объем 4,5 п.л.
Заказ № Тираж 30 экз.

Федеральное государственное бюджетное учреждение
“Всероссийский научно-исследовательский институт труда”
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел.: (499) 164-98-74
<http://www.vcot.info>; e-mail: vcot@info.ru