



Заместитель Министра  
промышленности и торговли  
Российской Федерации



Председатель  
Российского профсоюза  
работников судостроения



Президент  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
«Союз машиностроителей России»



Председатель  
Общероссийского профсоюза  
работников судостроения,  
судоремонта и морской техники



## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям судостроительной промышленности,

морской техники и судоремонта

Российской Федерации

на 2016 – 2018 годы

г. Москва

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта на 2016-2018 гг. (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства между полномочными представителями работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации (далее – Организации).

**1.2.** Сторонами Соглашения являются:

- **работники в лице их представителей** – Общественной общероссийской организации «Российский профессиональный союз работников судостроения» и Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники, действующие на основании своих Уставов (далее – соответствующий Профсоюз);

- **работодатели** – организации судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации (далее – Организации) в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» (сокращенно – ОООР «СоюзМаш России»), действующего на основании Устава,

- **федеральный орган исполнительной власти** в лице Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России), действующий на основании Положения «О Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.06.2008 № 438, законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

**1.3.** Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями отрасли судостроения и судоремонта, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли.

В части регулирования указанных отношений общими принципами являются:

- уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций;
- добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств;
- реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями;
- целесообразность и эффективность расходов, производимых работодателями в рамках социально-трудовых отношений в части, превышающей требования законодательства Российской Федерации;

- содействие повышению эффективности деятельности Организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда.

Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях осуществляется с учетом особого положения отрасли судостроения, являющейся основой функционирования экономики Российской Федерации.

#### **1.4. Цели Соглашения:**

- обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;
- развитие эффективного и ответственного социального партнерства на локальном уровне, инициативы в трудовых коллективах;
- установление минимального отраслевого уровня гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;
- привлечение и закрепление в отрасли квалифицированных работников, установление договорных связей с образовательными организациями профильных направлений;
- повышение эффективности производства, конкурентоспособности Организаций, стимулирование работников Организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

#### **1.5. Соглашение действует в отношении:**

а) работодателей, являющихся членами ОООР «СоюзМаш России».

Прекращение членства в ОООР «СоюзМаш России» не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

Работодатель, вступивший в ОООР «СоюзМаш России» в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением;

б) работодателей, не являющихся членами ОООР «СоюзМаш России», которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

в) работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в подпунктах «а», «б» настоящего пункта.

**1.6. Условия Соглашения обязательны для всех сторон Соглашения.** Обязательства Соглашения реализуются Организациями, а также территориальными и первичными организациями соответствующих Профсоюзов.

**1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания всеми сторонами и действует по 31 декабря 2018 года включительно.**

**1.8. Соглашение является основой для разработки коллективных договоров Организаций.**

Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

**1.9.** Соглашение открыто для присоединения к нему других Организаций, которые сообщают Сторонам Соглашения о намерениях присоединиться к нему.

## **II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**2.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Организации.

**2.2.** Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

**2.3.** Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

**2.4.** В порядке, установленном коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

**2.5.** Дополнительные гарантии работникам, связанные с направлением в служебные командировки, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, непосредственно в Организациях.

**2.6.** Работникам (по их письменному заявлению) в предусмотренных коллективными договорами случаях, могут предоставляться дополнительные отпуска:

а) одному из родителей (либо опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 класс) в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, в случае, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности);

б) родителям, при вступлении в брак ребенка (если брак заключается впервые);

в) по другим уважительным причинам.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются коллективными договорами.

**2.7.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается в организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором организации. Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренной для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

Ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

**2.8.** По причинам сезонного характера для работников плавсостава при суммированном учете рабочего времени учетный период может устанавливаться сроком до 1 (одного) года включительно.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА**

**3.1.** Работодатель обязуются проводить политику, направленную на:

- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;
- повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства;
- внедрение прогрессивных систем оплаты труда;
- рост производительности труда.

**3.2.** Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации по региональному соглашению, действие которого распространяется на Организацию.

В случаях, когда подразделения Организации находятся в разных субъектах Российской Федерации и региональные соглашения о минимальной заработной плате данных субъектов Российской Федерации распространяются на Организацию или в субъекте Российской Федерации отсутствует региональное соглашение о минимальной заработной плате, заработка плата работника устанавливается не ниже минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится данное подразделение.

В случаях, когда региональное соглашение о минимальной заработной плате субъекта Российской Федерации не распространяется на Организацию, заработка плата работника Организации или подразделения Организации, расположенных на территории этого субъекта, устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации с учётом установленного для данного субъекта Российской Федерации районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

**3.3.** Величина условно-постоянной части в заработной плате (включая тариф) должна составлять не менее 50%. Состав выплат, включаемых в состав условно-постоянной части, регулируется коллективными договорами.

**3.4.** Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, реализации статьи 134 ТК РФ в организациях отрасли один раз в год проводить индексацию тарифных ставок и должностных окладов.

Порядок индексации устанавливается коллективным договором.

Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить одновременно для всех категорий работников.

### **3.5. Компенсационные выплаты.**

**3.5.1.** Организации устанавливают доплату работникам за работу в ночное время не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы. Конкретный размер доплаты регулируется коллективными договорами или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**3.5.2.** Коллективным договором, локальным нормативным актом Организации могут предусматриваться иные компенсационные выплаты в пользу работников.

**3.6.** Системы оплаты труда устанавливаются на основе экономического обоснования в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Организаций, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в Организациях осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

### **3.7. Нормирование труда.**

**3.7.1.** Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологий, организации производства и труда.

**3.7.2.** Замена и пересмотр норм труда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

**3.7.3.** Рост заработной платы работников за счет индексации не является основанием для замены или пересмотра норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

**3.7.4.** При проведении мероприятий, повышающих производительность труда и эффективность производства, нормы труда подлежат обязательному пересмотру.

## **IV.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**4.1.** Взаимные обязательства работодателя и работников предприятий (организаций) по обеспечению безопасных и здоровых условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами подлежат безусловному выполнению. Дополнительные обязательства работодателя устанавливаются коллективным договором.

**4.2.** В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, стороны социального партнерства в Организации обязуются обеспечивать проведение работ по улучшению условий и охраны труда в соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации. Для этого в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию выборного коллегиального органа Профсоюза утверждаются локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

Конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) разрабатываются Организациями с учетом финансово-экономического положения Организаций.

**4.3.** Коллективным договором может быть установлено дополнительное страхование жизни и здоровья работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **4.4. Работодатели обязуются:**

**4.4.1.** Постоянно проводить мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников, в том числе трехступенчатым методом контроля.

**4.4.2.** Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

**4.4.3.** Определять меры, в том числе по разработке и принятию локальных нормативных актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

**4.4.4.** Представлять профсоюзовым органам (профсоюзовым комитетам) по их запросам сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях, сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (формы статистической отчетности № 7-травматизм и № 1-Т - условия труда).

**4.4.5.** Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

Включать в состав комиссии по специальной оценке условий труда представителей работодателя, в том числе специалиста по охране труда, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

Утверждать состав и порядок деятельности комиссии приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ.

Объявлять в приказе по Организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

**4.4.6.** Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда в случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством о специальной оценке условий труда.

**4.4.7.** Обеспечивать ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах.

**4.4.8.** Обеспечить выполнение плана мероприятий по улучшению условий труда на конкретных рабочих местах.

План составляется по итогам специальной оценки условий труда и является основой для заключения ежегодного соглашения по улучшению условий труда.

**4.4.9.** Устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсации не ниже минимальных размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии с коллективными договорами.

**4.4.10.** Информировать работников при приеме на работу об условиях охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

**4.4.11.** В случае если работодателем не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда либо специальная оценка условий труда, и, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие гарантии и

компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в соответствии с указанным Списком.

**4.4.12.** Обеспечивать условия для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда, а также создание на паритетной основе из представителей организации и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комитеты (комиссии) по охране труда.

**4.4.13.** Обеспечивать в установленном порядке допуск на территорию организации представителей первичной организации Профсоюза, технической инспекции организации Профсоюза, уполномоченных по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организации в целях расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных в коллективном договоре и соглашениях.

**4.4.14.** Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций свободное от работы время, продолжительность которого определяется коллективным договором, с сохранением среднего заработка.

Организовывать обеспечение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда нормативными и справочными материалами, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств предприятия (организации).

**4.4.15.** За уполномоченными по охране труда сохраняется средний заработок на период обучения по охране труда.

**4.4.16.** Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.4.17.** Включать технического инспектора труда Профсоюза и уполномоченного по охране труда Профсоюза по обращению выборного органа Профсоюза в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию производственных объектов и оборудования (станки и механизмы, средства перемещения грузов, стакнов и механизмов).

**4.4.18.** Работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где имеются стойкие отклонения параметров производственной среды от действующих санитарно-гигиенических нормативов, коллективным договором или локальными нормативными актами могут предоставляться дополнительные компенсации (гарантии) сверх предусмотренных законодательством норм (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, доплаты, лечебно-профилактическое питание, молоко и т.п.).

**4.4.19.** На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

**4.4.20.** Работодатель обеспечивает, а работники несут ответственность за сохранность и правильную эксплуатацию выдаваемого им рабочего инструмента, приспособлений, приборов, оборудования и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

**4.4.21.** При получении работником травмы в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении группы инвалидности единовременно выплачивать компенсацию морального вреда по соглашению с работником.

**4.5.22.** Выплачивать единовременное пособие семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью работника, погибшего на производстве по вине работодателя. Конкретная сумма единовременного пособия устанавливается коллективным договором Организации.

**4.4.23.** Сообщать в Профсоюз о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом.

По окончании расследования в течение 10 суток направлять в Профсоюз копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве, по форме Н-1 и заключения государственного инспектора труда (при наличии).

**4.4.24.** Обеспечивать контроль параметров микроклимата производственных помещений в соответствии с требованиями СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

В случаях отклонения от допустимых параметров температуры воздуха на рабочих местах принимать меры, предусмотренные действующим законодательством.

#### **4.5. Работодатели и Профсоюз обязуются:**

**4.5.1.** Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда при наличии мотивированных предложений выборного органа первичной профсоюзной организации, по обращению работника при наличии нарушений охраны труда, или неудовлетворительных условий труда.

**4.5.2.** Организовывать и проводить проверки состояния охраны труда в Организации.

**4.5.3.** Организовывать и обеспечивать эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда представителей работодателя и первичной профсоюзной организации Профсоюза.

#### **4.6. Профсоюз обязуется:**

**4.6.1.** Осуществлять контроль выполнения мероприятий охраны труда через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставами Профсоюзов.

**4.6.2.** Оказывать первичным профсоюзовым организациям Профсоюза и работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

**4.6.3.** Участвовать в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда. Организовывать и проводить в Организациях смотры по охране труда.

**4.6.4.** Проводить в установленном порядке независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников по обоснованию прав работников – членов Профсоюза на гарантии и компенсации, установленные законодательством, в том числе прав по досрочному пенсионному обеспечению.

## V. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

**5.1.** В целях подготовки и дополнительного профессионального образования работников Организации работодатель может организовывать индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве.

**5.2.** Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

**5.3.** По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т. д.) и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т. д.).

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

**5.5.** В целях привлечения и закрепления кадров на предприятиях работодатель может заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для предприятия специальностям, а также ученический договор, как с работником данного предприятия, так и с лицом, ищущим работу с последующей отработкой определенного в договоре срока по окончании обучения в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**6.1.** Работодатели принимают меры по недопущению случаев массового увольнения работников. Вопросы массового увольнения работников вследствие сокращения объемов производства, реконструкции, конверсии военного производства или технического перевооружения решаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные условия и порядок согласования с выборным профсоюзным органом первичной организации Профсоюза решений работодателя о массовом увольнении работников.

**6.2.** Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации являются:

- увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500 работников в течение 90 календарных дней;
- увольнение работников в количестве одного и более процента от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата работников Организации, либо ликвидацией Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

**6.3.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может по соглашению между работником и работодателем предоставляться время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

**6.4.** В целях предотвращения массового увольнения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы Работодатель с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной организации Профсоюза разрабатывает мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- временному прекращению приема новых работников;
- созданию условий для подготовки и дополнительного образования работников;
- досрочному оформлению пенсий в соответствии с действующим законодательством, и (или) другие мероприятия.

**6.5.** Работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором может оказываться Организацией материальная помощь, а также может сохраняться право пользования лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями в соответствии с условиями коллективного договора, с учетом финансово-экономического состояния организации.

**6.6.** Работодатель при участии выборного органа первичной организации Профсоюза может включить в коллективный договор положения о создании

фонда социальной поддержки работников, статьи расходов которого определяются условиями коллективного договора.

**6.7.** Работникам, проработавшим в Организации непрерывно 10 и более лет, коллективным договором может быть установлена единовременная материальная помощь при увольнении.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

**7.1.** В целях сохранения и развития потенциала Организаций отрасли, повышения престижа судостроительной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) и специалистов в работе отрасли, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатели совместно с профсоюзными организациями:

**7.1.1.** Включают в коллективный договор раздел (пункты) по работе с молодежью.

**7.1.2.** Содействуют работе советов (комиссий) по работе с молодежью, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

**7.1.3.** Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, при наличии финансовой возможности выделяют денежные средства для поддержки деятельности советов (комиссий) по работе с молодежью.

**7.1.4.** Обеспечивают при необходимости ежегодное квотирование рабочих мест по востребованным в организации специальностям для лиц, окончивших образовательные организации среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

**7.1.5.** Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала организуют работу советов наставников.

**7.1.6.** Работодатель может оказывать молодым работникам социально-экономическую поддержку при наличии финансовых возможностей в случаях и на условиях, предусмотренных коллективным договором Организации.

## **VIII. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

**8.1.** Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа в Организации регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон в коллективных договорах.

**8.2.** Права Профсоюза определяются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами, заключенными в Организациях.

**8.2.1.** Профсоюзные органы имеют право на получение информации по социально-трудовым вопросам и других необходимых сведений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и гарантируют сохранение конфиденциальности полученной информации.

**8.2.2.** Социальные гарантии и льготы, установленные в Организации, могут распространяться на выборных освобожденных работников первичной организации Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

**8.2.3.** Профсоюз берет на себя защиту и представление интересов членов Профсоюза в части обеспечения их трудовых и социально-экономических прав, в т.ч. предоставление бесплатной юридической помощи и консультаций.

**8.3.** Профсоюз обязуется содействовать Организации в укреплении трудовой дисциплины, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и не допускать прекращения работы работниками при трудовых спорах (конфликтах) без соблюдения установленного законом порядка их разрешения.

**8.4.** По письменным заявлениям членов Профсоюза работодатель обязуется удерживать и перечислять членские профсоюзные взносы на счета первичных профсоюзных организаций одновременно с выдачей (перечислением) заработной платы. При реорганизации соответствующих Профсоюзов в форме их слияния либо присоединения, указанные письменные заявления сохраняют юридическую силу.

**8.5.** Профсоюз вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**9.1.** В целях проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий Организация ежемесячно перечисляет на расчетный счет соответствующей первичной организации Профсоюза денежные средства в размере не менее 0,2 процента от фактического фонда оплаты труда, подлежащего отнесению на себестоимость и накладные расходы (без учета выплат из собственных средств) в соответствии со сметой, подготовленной первичной организацией Профсоюза и согласованной с Организацией. Иные условия перечислений могут устанавливаться коллективным договором. Первичная организация Профсоюза предоставляет Организации ежеквартальный отчет о целевом использовании выделенных для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий средств.

**9.2.** Порядок использования объектов соцкультбыта, находящихся на балансе Организации, работниками Организации и членами их семей, порядок обеспечения их жильем, дополнительным медицинским обслуживанием,

определяется Работодателем с учетом мнения первичной организации Профсоюза и фиксируется в коллективном договоре.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

**10.1.** Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителем – Отраслевой комиссией, в состав которой входят представители каждой из сторон Соглашения.

**10.2.** Работодатели и первичные профсоюзные организации не реже двух раз в год (по итогам за первое полугодие – к 1 октября отчетного года, по итогам за год – к 1 апреля года, следующего за отчетным) представляют в Отраслевую комиссию информацию о ходе выполнения Соглашения (Приложение 1).

Отраслевая комиссия оформляет свои решения протоколами. Протоколы Отраслевой комиссии в месячный срок доводятся до сведения тех Организаций и профсоюзных органов, чьи интересы затронуты принятыми Отраслевой комиссией решениями. Отраслевая комиссия обязана ознакомить с данными протоколами также любую Организацию, либо профсоюзный орган – участник Соглашения по их требованию.

Профсоюзные органы осуществляют сбор и обработку дополнительной информации о выполнении Соглашения в ходе проведения колдоговорных кампаний и отчетов о выполнении коллективных договоров. Указанная информация предоставляется сторонам Соглашения по их запросам.

**10.3.** В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию:

- мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленное обращение.

По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.