

Председатель ЕПО
первичных профсоюзных
организаций -
Председатель первичной профсоюзной
организации
"СМП" ПРВТ РФ

_____ Д.Л. Якимчук
" ____ " _____ .2015

Директор государственного
Унитарного предприятия
г. Севастополя

"Севастопольский морской порт"

_____ Ю.К. Аксенов
" ____ " _____ .2015

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ «СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ МОРСКОЙ ПОРТ»

на период «19» марта 2015 г. по «19» марта 2016 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер _____ « ____ » _____ 2015

Рекомендации регистрирующего органа _____

Исходящий номер и дата отправленного письма

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя

(Подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, «Федеральным отраслевым соглашением по морскому транспорту на 2009-2012 годы» продленное до 2015г., «Федеральным отраслевым соглашением по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012-2014 годы» и является правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения работников и работодателя.

1.2. Термины и определения:

- **Предприятие** - Государственное унитарное предприятие города Севастополя «Севастопольский морской порт»

- **ЕПО** – Единый представительный орган первичных профсоюзных организаций

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

Государственное унитарное предприятие города Севастополя «Севастопольский морской порт» (именуемое «**Предприятие**») в лице директора ГУП ГС «Севастопольский морской порт» **Аксенова Юрия Константиновича** (именуемого «**Работодатель**»), действующего на основании Устава ГУП ГС «Севастопольский морской порт» и Протокола заседания Комиссии по ведению коллективных переговоров для разработки проекта и заключения Коллективного договора ГУП ГС «Севастопольский морской порт» на 2015-2016 г.г. № 01 от 02.04.2015г., и **Работники** ГУП ГС «Севастопольский морской порт» (именуемые «**Работники**») представленные единым представительным органом первичных профсоюзных организаций в лице председателя ЕПО **Якимчука Дмитрия Леонидовича**, уполномоченного подписывать Коллективный договор от имени всех работников ГУП ГС «Севастопольский морской порт» - на основании Протокола заседания Комиссии по ведению коллективных переговоров для разработки проекта и заключения Коллективного договора ГУП ГС «Севастопольский морской порт» на 2015-2016 г.г. № 01 от 02.04.2015г.

1.3.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Работодатель и Работники заинтересованы в устойчивой деятельности Предприятия, в поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижения высоких результатов труда.

1.5. При реализации положений настоящего Коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия или недоразумения решать, прежде всего, путем переговоров.

1.6. Отдельные положения настоящего Коллективного договора распространяются на работников Предприятия, уволившихся из ГУП ГС «Севастопольский морской порт» при достижении пенсионного возраста, в связи с выходом на пенсию.

1.7. При заключении трудового договора с вновь поступающим на работу Работником, Работодатель обязан ознакомить его с текстом настоящего Коллективного договора до подписания трудового договора.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГУП ГС «Севастопольский морской порт», независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, а в части распределения материальной помощи, предоставляемой пенсионерам Предприятия, в соответствии с действующим Положением, на пенсионеров, уволившихся из Предприятия в связи с выходом на пенсию и состоящих на учете в Первичной организации неработающих ветеранов (пенсионеров, инвалидов) войны, труда (далее Совет ветеранов ГУП ГС СМП), а также на председателей первичных профсоюзных организаций и работников профсоюзных комитетов.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать действующее трудовое законодательство, локальные нормативные акты, выполнять условия, принятые в настоящем Коллективном договоре и трудовых договорах, заключенных с Работниками;

2.1.2. Согласовывать с первичными профсоюзными организациями свои действия, касающиеся условий и оплаты труда, социального обеспечения и социальной защиты Работников в соответствии с действующим Российским законодательством;

2.1.3. Издавать приказы и распоряжения по изменению системы оплаты труда, формам материального поощрения, размерам тарифных ставок (окладов) с учетом мнения выбранных органов профсоюзных организаций;

2.1.4. Создавать условия для выполнения Работниками возложенных на них обязанностей, а так же для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

2.1.5. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.1.6. Обеспечивать работников технически исправным оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.1.7. Обеспечивать санитарно-гигиенические условия для работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.1.9. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую работу (с согласия работника) с учетом его квалификации и деловых качеств, и оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним, либо на условиях соглашения между Работником и Работодателем;

2.1.10. Для укомплектования подразделений квалифицированными специалистами и дальнейшего повышения их квалификации и подтверждения квалификации, Работодатель обязуется по мере необходимости организовывать дополнительное профессиональное обучение Работников в соответствии с **Приложением № 1 (Положением об обучении)**, в учебных заведениях профессионального образования за счет средств Работодателя, с сохранением среднего заработка.

Ученический договор с Работником Предприятия является дополнением к трудовому договору и может предусматривать обязанность обучаемого Работника в случае невыполнения принятых им на себя обязательств по такому договору, возмещение Работодателю понесенных расходов в связи с его обучением;

2.1.11. В случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, учитывать мотивированное мнение представителей профсоюзных организаций при принятии решений, знакомить представителей профсоюзных организаций с проектами локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Получать предварительное согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение члена действующих профсоюзных организаций на предприятии по инициативе Работодателя;

2.1.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.1.13. Выделять средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

2.1.14. В случае возникновения объективных причин, по которым неизбежны увольнения работников по инициативе Работодателя, обеспечить проведение увольнений при условии предварительного (не позднее, чем за три месяца) письменного уведомления профсоюзов о причинах, сроках их проведения, количестве и категории работников, которых это может касаться, а также о мерах, принятых для трудоустройства работников, подлежащих высвобождению;

2.1.15. Принимать меры для эффективного использования рабочей силы, сокращения непроизводительных затрат рабочего времени;

2.1.16. Сокращенное рабочее время (день, неделя, месяц) внедрять в установленном порядке, как исключение, только на период временных экономических трудностей с сохранением полной продолжительности оплачиваемого отпуска для работников с сокращенным рабочим днем;

2.1.17. В пределах своих полномочий принимать своевременные меры для предотвращения банкротства Предприятия. С целью выяснения позиций, достижения договоренностей и поиска компромиссов относительно проведения санации, проводить консультации с профсоюзами, информировать трудовой коллектив и обмениваться соответствующей информацией.

2.1.18. С целью защиты прав и интересов работников в установленном порядке привлекать представителей профсоюзных организаций, трудового коллектива к работе комиссий по приватизации, реструктуризации, ликвидации Предприятия или его отдельных структурных подразделений, по продаже, списанию и отчуждению имущества, по передаче объектов в аренду.

2.2. Профсоюзные организации, как представители работников, обязуются:

2.2.1. Способствовать выполнению Работниками своих обязанностей;

2.2.2. Выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, рассматривать и принимать соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании настоящего Коллективного договора требуется его согласие или мотивированное мнение;

2.2.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам Трудового договора, режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а так же по другим социально-трудовым вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

2.2.4. Осуществлять общественный контроль за состоянием работы по вопросам занятости в Предприятии, вносить Работодателю предложения по улучшению этой работы;

2.2.5. Совместно с Работодателем принимать меры по созданию условий для полной продуктивной занятости, а также социальной защиты работников, которые высвобождаются по инициативе Работодателя;

2.2.6. В соответствии с законодательством вносить предложения Работодателю о переносе сроков, временном приостановлении или отмене мероприятий, связанных с массовым (т.е. 10 % и более от общей численности штатного персонала) высвобождением работников.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, пропускной внутриобъектовый режим, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и производственной санитарии, должностные инструкции;

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.3.5. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества услуг, росту производительности труда;

2.3.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников

2.3.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.3.9. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами и должностными лицами.

2.4. Работодатель и Профсоюзные организации, как представители работников, обязуются:

2.4.1. Представлять затребованную другой стороной информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями и социально-экономическим развитием, в пределах установленной статотчетности в течение 10 рабочих дней.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. В Предприятии действует повременно-премиальная и сдельная (сдельно-премиальная) системы оплаты труда.

3.2. Установить минимальный размер заработной платы (оклад) Работника, который выполняет работу, не требующую квалификации, за полностью отработанную норму труда, в размере общероссийской минимальной заработной платы, в случаях если она не ниже чем по городу Севастополь.

3.3. Установить тарифную ставку (оклад) рабочего 1 разряда за полностью выполненную месячную норму труда в нормальных условиях труда в размере 120 % размера заработной платы неквалифицированного работника, установленной п. 3.2. данного коллективного договора.

3.4. Уровень рекомендуемых схемных окладов по основным профессионально-квалификационным категориям Работников Предприятия по отношению к минимальному размеру оплаты труда, установить в Приложении № 2 к колдоговору.

3.5. В Предприятии устанавливаются следующие выплаты при соблюдении условия недопущения убытков от финансовой деятельности:

3.5.1. **Надбавки к должностным окладам и премирование Работников за основные результаты хозяйственной деятельности** в соответствии с **Положением о материальном стимулировании ГУП ГС «СМП»** и **Положением об оплате труда**.

3.5.2. **Надбавки за выслугу лет** в соответствии с **Положением о материальном стимулировании ГУП ГС «СМП»**.

3.6. С целью усиления материальной заинтересованности Работников в повышении эффективности производства и качества работы, закрепления на предприятии квалифицированных кадров и укрепления трудовой дисциплины, установить формы и системы премирования, вознаграждения, в соответствии с **Положением о материальном стимулировании ГУП ГС «СМП»** которое согласовывается с ЕПО.

3.7. За работу по графику сменности в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % часовой ставки за каждый час работы с 22 часов до 6 часов. Размер часовой тарифной ставки определяется из оклада Работника и фонда рабочего времени в соответствии с утвержденным для каждой категории работников графиком сменности. Оплата производится за фактически отработанное время.

3.8. Выплата заработной платы производится дважды в месяц в следующие сроки:

3.8.1. Выплата аванса в счет заработной платы:

- портовый флот, пассажирский терминал, касса пассажирского флота, диспетчерская пассажирского флота – 22 числа текущего месяца;

- служба транспортной безопасности, подразделения, территориально находящиеся на ГТ «Камышовая» - 23 числа текущего месяца;

- УНГО, РКП, ГТ «Инкерман» и подразделения, территориально находящиеся на ГТ «Инкерман» - 24 числа текущего месяца;

- подразделения административно-управленческого аппарата и руководство – 25 числа текущего месяца;

3.8.2. Выплата заработной платы (основной расчет):

- портовый флот, пассажирский терминал, касса пассажирского флота, диспетчерская пассажирского флота – 07 числа месяца, следующего за отчетным;

- служба транспортной безопасности, подразделения, территориально находящиеся на ГТ «Камышовая» - 08 числа месяца, следующего за отчетным;

- УНГО, РКП, ГТ «Инкерман» и подразделения, территориально находящиеся на ГТ «Инкерман» - 09 числа месяца, следующего за отчетным;

- подразделения административно-управленческого аппарата и руководство – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

3.8.3. При наличии финансовых средств допускается выплата аванса и заработной платы ранее указанных сроков».

3.9. Ежемесячно, накануне выдачи заработной платы, Работникам выдаются расчетные листы.

3.10. Расчет, начисление и выдача отпускных Работнику производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.11. Работодатель при наличии финансовых средств, которые можно выделить на эти цели, обязуется производить единовременные выплаты работникам, непосредственно выполняющим свои трудовые обязанности и не допускающим нарушения трудовой дисциплины:

- к отпуску на оздоровление и лечение в размере одного должностного оклада.

Данная выплата распространяется на основных работников, а также работников, принятых на время отсутствия основных работников, проработавших в Предприятии не менее 11 месяцев на дату издания приказа Работодателя о единовременной выплате. Работникам, вернувшимся к исполнению своих обязанностей, а также Работникам, увольняющимся в связи с выходом на работу основного Работника, в течение текущего года начисление выплаты производится из расчета одного оклада, пропорционально отработанным полным месяцам.

3.12. В исключительных случаях Работнику по его заявлению, подписанному руководителем подразделения, может быть предоставлена иная сумма аванса в счет заработной платы в размере не более 70% месячной заработной платы.

3.13. При направлении Работника в служебную командировку, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в порядке и размерах, предусмотренных приказом директора Предприятия, в соответствии с утвержденной учетной политикой предприятия.

3.14. Работодатель обеспечивает организацию коллективного питания членов экипажей судов согласно рациону, установленному Постановлением Правительства РФ от 07.12.2001 года № 861 в соответствии с порядком и условиями, установленными Минтрансом России. Два раза в год производится индексация стоимости рациона питания на основании данных управления статистики города Севастополя.

3.15. Членам экипажей судов, находящихся в отстое, выплачивается заработная плата в размере 100 % от должностного оклада.

3.16. Авральные работы, выполняемые членами экипажей судов сверх установленных графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени (оформляются приказом по предприятию), и учитываются особо (табелем на авральные работы) и оплачиваются за фактическую их продолжительность в двойном размере.

3.17. За совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается доплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

3.18. При направлении в подразделения Предприятия студентов ВУЗов, средних специальных учебных заведений и курсантов морских учебных заведений для

прохождения практики, руководителям практики за руководство практикой производится доплата в размере 10 % от должностного оклада на основании приказа Работодателя.

3.19. Работодатель обязуется:

3.19.1. Увеличивать затраты на оплату труда в зависимости от увеличения объемов производства и доходов;

3.19.2. В случае возникновения задолженности по выплате заработной платы совместно с профсоюзами разрабатывать графики и осуществлять мероприятия по ликвидации задолженности с выплатой компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы согласно действующему законодательству;

3.19.3. Внедрение мероприятий по нормированию труда осуществлять в порядке и сроки, предусмотренные законодательством;

3.19.4. О введении новых и замене действующих норм более напряженными оповещать работников не позднее чем за два месяца до их введения.

3.20. Профсоюзные организации, как представители работников, обязуются:

3.20.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об оплате труда, оказывать правовую помощь работникам по защите их прав и гарантий, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в судебных органах;

3.20.2. Участвовать в разработке и введении новых форм и систем оплаты труда, схем должностных окладов и тарифных сеток, условий установления надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других выплат.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется Трудовым кодексом РФ, «Положением о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота», настоящим Коллективным договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для **Работников** устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;
- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час;

- для отдельных категорий Работников предусмотрен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

- для отдельных категорий Работников может устанавливаться сменный режим работы – работа и предоставление выходных дней производятся в соответствии с графиком сменности. Месячной нормой рабочего времени является количество часов, в соответствии с утвержденным графиком сменности. Учетный период на основе суммированного учета рабочего времени устанавливается – 1 (один) год. В случае возникновения превышения нормы рабочего времени в течение календарного месяца работнику предоставляется дополнительное неоплачиваемое время отдыха с тем условием, чтобы количество рабочих часов за учетный период не превышало количества рабочих часов по норме времени за учетный период;

- графики сменности составляются руководителем структурного подразделения, согласуются с профсоюзной организацией и утверждаются директором Севастопольского морского порта. После утверждения графики сменности доводятся до сведения работников в срок не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Ответственность за исполнение графика сменности несет руководитель структурного подразделения;

- для работников с суммированным учетом рабочего времени в целях определения сверхурочных часов норма рабочего времени подлежит корректировке на время (часы), не отработанные по уважительным причинам (болезнь, отпуск, командировка и др.);
- общая продолжительность рабочей смены (вахты) не должна превышать 12 часов в сутки, с составлением в установленном порядке плановых ежемесячных графиков смен (вахт) работников на весь учетный период (квартал);
- продолжительность ежедневной работы свыше 12 часов допускать в отдельных случаях при наличии письменного согласия работника, если характер и условия труда предусматривают периоды, когда работник находится в состоянии ожидания ситуации, при которой он должен немедленно приступить к выполнению работы и когда работник имеет возможность отдохнуть на протяжении рабочего времени;
- решение о введении продолжительности работ свыше 12 часов оформлять отдельным Соглашением;
- считать сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в соответствии с утвержденным графиком смен (вахт) работника;
- учитывая непрерывный характер эксплуатационной деятельности Предприятия, не сокращать на один час работу в ночное время;
- не исключать из рабочего времени работников время отдыха и приема пищи, если, по условиям производства работник не имеет права отлучаться с рабочего места и использовать время обеденного перерыва на свое усмотрение (**Перечень категорий и рабочих мест работников, которым время для отдыха и приема пищи предоставляется в течение смены Приложение № 3 к настоящему колдоговору**);
- по письменному заявлению работника за переработанное в течение учетного периода время предоставляются дополнительные дни отдыха, либо оплачивается в двойном размере по итогам отчетного периода, в том числе и увольняющимся работникам;
- для работника, которому не установлен ненормированный рабочий день, работа сверх нормы времени, установленной графиком работы, допускается только при согласии работника и по согласованию с руководителем подразделения и считается работой в выходной день. Оплата такой работы производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ пропорционально отработанному времени с последующим предоставлением дополнительного времени отдыха, равного отработанному в выходной день времени. Согласие работника фиксируется его подписью в графике работы. Сведения о такой работе должны быть отражены в таблице учёта рабочего времени, утверждаемом руководителем подразделения работника. Работа в выходной день сверх нормы рабочего времени (установленной графиком сменности) учитывается по окончании каждого календарного месяца, не является переработкой, учитываемой по итогам работы за учетный период, и может использоваться для дополнительного отдыха в любое удобное для работника время.

4.3. Рабочее время работников плавающего состава регулируется Трудовым кодексом РФ, «Положением о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота», утвержденного Постановлением Минтруда № 11 от 20.02.1996 года и приказами Работодателя.

4.4. Привлечение Работников к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни производится в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством и с письменного согласия работника. Не привлекать к сверхурочной работе после окончания ночной смены (в соответствии с графиком сменности).

4.5. Рабочее время и продолжительность перерыва для отдыха и питания работников Предприятия устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем, для Работника может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и впоследствии.

Работодатель обязан устанавливать работнику неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой за фактически отработанное время:

- по заявлению Работника, имеющего (являющегося опекуном или попечителем) ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида (инвалида с детства) в возрасте до восемнадцати лет;

- по заявлению Работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

- по заявлению работника, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается отдельным категориям Работников в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Отдельным категориям Работников может быть установлено разделение рабочего дня на части, при условии соблюдения его нормальной продолжительности.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.10. Установить ежегодный дополнительный отпуск за особый характер труда:

- работникам с ненормированным рабочим днем согласно **Приложению № 4** к колдоговору (**Перечень должностей работников предприятия с особым характером работы, которая даёт право на ежегодный дополнительный отпуск**).

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до пяти календарных дней членам добровольной пожарной дружины, созданной приказом по Предприятию.

- все дополнительные отпуска, за исключением учебных, предоставлять, как правило, одновременно с ежегодным основным отпуском.

- предоставлять дополнительный отпуск в связи с обучением в соответствии главой 26 (ст. 173-177) ТК РФ, а также Федеральным законом от 22.08.1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Все дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются к основному отпуску и предоставляются одновременно с ним, либо в другое время по желанию Работника и согласованию с Работодателем.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (для работающих инвалидов – 30 календарных дней), по письменному заявлению работника и с согласия Работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

4.11. Графики отпусков составляются руководителями подразделений с учетом пожеланий Работников и обеспечения нормального ритма работы подразделения и Предприятия в целом и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее чем за 15 календарных дней до начала следующего календарного года.

4.12. Соблюдение графика отпусков обязательно для Работников и Работодателя.

По уважительным причинам (приобретение путёвки в санаторий, по семейным обстоятельствам, для соблюдения норм труда и отдыха и пр.) при согласии работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесён на другой срок или разделён на части. Основанием для такого переноса служит письменное заявление работника, согласованное с руководителем его подразделения и завизированное работодателем. Такое заявление должно быть подано работником не позднее, чем за две недели до начала отпуска согласно графику, но в любом случае не позднее, чем за две недели до даты начала перенесённого отпуска или части отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление работнику отпуска в соответствии с графиком отпусков в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.13. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке и продолжительностью, определёнными законодательством. Основанием для

предоставления такого отпуска служит письменное заявление работника, согласованное с руководителем его подразделения и завизированное работодателем.

4.14. Работа в выходные и праздничные дни, а также сверхурочные работы работникам оплачивается в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Контроль за предоставлением дней отдыха возлагается на руководителя структурного подразделения.

4.15. В случае болезни Работника во время дополнительного дня отдыха, дополнительный день отдыха работнику предоставляется впоследствии, по заявлению Работника, согласованному с Работодателем.

4.16. Работник в письменной форме (заявление) уведомляет работодателя о намерении сдать кровь (её компоненты) и на основании выданной ему медицинской справки освобождается от работы в день сдачи крови (её компонентов), если такой день установлен ему рабочим. За сдачу крови (её компонентов) в выходной день (нерабочий праздничный день, в период ежегодного оплачиваемого отпуска) работнику предоставляется по его выбору другой день отдыха в течение года после сдачи крови (её компонентов).

Также работнику по его письменному заявлению предоставляется день дополнительного отдыха по его выбору (так называемый «второй день»):

а) после дня сдачи крови (её компонентов)

либо

б) присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску

либо

в) переносится по его выбору на другой день в течение года после сдачи крови (её компонентов).

Стороны договорились, что работник не имеет права приступать к работе в день сдачи крови (её компонентов), а также до 08 часов утра следующего за ним дня.

В случае если работнику была установлена, в соответствии с графиком работы, рабочая смена, попадающая на два календарных дня (в т.ч. ночная смена), то эти дни считаются отдельно (в первую часть смены как в первый рабочий календарный день работник освобождается от работы, вторая часть смены как второй календарный день считается днём дополнительного отдыха работника).

При сдаче крови (её компонентов) за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.17. Время прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных инструктажей, проверки знаний и в других случаях отвлечения Работников от работы по инициативе Работодателя является рабочим.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель на основе законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов об охране труда обеспечивает безопасные условия труда, внедрение современного и безопасного оборудования, планомерное улучшение условий труда и производственного быта, а также несет предусмотренную законодательством ответственность за несоблюдение настоящих обязательств.

5.2. Работодатель и Работники обязуются сотрудничать в деле организации соблюдения правил охраны труда и производственной санитарии, улучшения условий труда, прилагать максимальные совместные усилия для достижения этой цели.

5.3. Для всех поступающих на работу лиц, в том числе проходящих на предприятии производственную практику, Работодателем проводятся все виды (вводный, первичный на

рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой) инструктажей по охране труда, пожарной и электробезопасности, организовывается обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

5.4. Лица, принимаемые на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, обучаются безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности проводится их периодическое обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда.

5.5. Работодатель обязуется обеспечивать Работников достоверной информацией, исходящей, как от Работодателя, так и от государственных или общественных органов, о состоянии условий труда на рабочем месте Работника, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях, о средствах индивидуальной защиты, а также о принятых мерах по защите Работника от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов.

5.6. Работодатель осуществляет замеры вредных и/или опасных факторов не реже одного раза в пять лет в объеме, предусмотренном специальной оценкой условий труда, и обеспечивает производственный контроль за соблюдением предельных норм вредных воздействий на Работников.

5.7. Работодатель обеспечивает создание условий для соблюдения правил технической эксплуатации зданий, сооружений и других объектов, а также правил пожарной безопасности и электробезопасности.

5.8. При выявлении нарушений правил и требований по охране труда Работодатель приостанавливает проведение работ до устранения опасности, угрожающей жизни и здоровью Работников.

5.9. В случае приостановки или запрещения работ по причине нарушений правил и норм охраны труда, возникших не по вине Работника, Работнику гарантируется сохранение места работы и выплата средней заработной платы Работника за все время вынужденного простоя.

5.10. Не допускается применение мер ответственности к Работнику, обоснованно отказавшемуся от выполнения работы вследствие несоблюдения Работодателем требований законодательства об охране труда и настоящего Коллективного договора по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

5.11. В каждом подразделении и на каждом судне Работодателя должны содержаться укомплектованные необходимыми изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам.

5.12. Работодатель обязуется своевременно предоставлять работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также смывающие и обезвреживающие средства при наличии санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации СИЗ, оформленных в установленном порядке (**Приложения № 5 и № 6**).

Работодатель обеспечивает хранение специальной одежды, специальной обуви и другие средства индивидуальной защиты, своевременную стирку, сушку, чистку, ремонт, а также дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию.

В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от Работника.

Работники обязуются ставить в известность Работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных

производственных факторов.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и **своего финансово-экономического положения** устанавливать 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 факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (**Приложения № 7**).

5.13. На работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда своевременно выдавать работнику бесплатно 0,5 литра молока при условии, если он занят на работах с вредными условиями труда не менее половины рабочего дня, согласно **Приложению № 8** к колдоговору (**Перечень профессий и должностей работников ГУП ГС "Севастопольский морской порт" с вредными условиями труда, которым в дни работы устанавливается бесплатная выдача молока или других равноценных продуктов**).

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям Работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

5.14. Обеспечивать своевременное проведение специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, а также для установления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

5.15. Обеспечить надлежащее содержание и функционирование медпункта Предприятия. Не реже одного раза в квартал проверять комплектность аптек, а при необходимости обеспечивать доукомплектование аптек в структурных подразделениях необходимыми изделиями медицинского назначения.

5.16. Работодатель обеспечивает по месту работы необходимые санитарно-гигиенические условия для Работников.

5.17. Работодатель обязуется в установленном порядке обеспечивать работников питьевой водой.

5.18. Работодатель обеспечивает на рабочих местах и вспомогательных помещениях уровни освещенности, шума и температурный режим согласно установленным гигиеническим нормативам.

5.19. В отношении условий труда во вредных условиях Работодатель обязуется:

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

- не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом законодательством организовывать проведение работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающим в условиях повышенной опасности обязательное психиатрическое освидетельствование.

5.20. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работников:

- появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

5.21. В случае получения Работником увечья или повреждения здоровья, связанного с производством, возмещение вреда производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение выборного профсоюзного органа.

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

5.22. Работодатель устанавливает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели Работника на производстве - пяти окладов в соответствии со штатным расписанием;

- получения Работником травмы на производстве с последующей инвалидностью - один должностной оклад в соответствии со штатным расписанием.

5.23. Работодатель с согласия пострадавшего на производстве Работника берет на себя обязанность обучить его новой профессии (истребованной Работодателем) в соответствии с заключением МСЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

5.24. В случае гибели Работника на производстве, Работодатель за свой счет оплачивает похороны погибшего на производстве Работника и осуществляет транспортировку к месту захоронения либо возмещает семье связанные с этим расходы.

5.25. До признания в установленном порядке стойкой утраты профессиональной трудоспособности Работника Работодатель оплачивает через страховое общество расходы на лечение Работника, получившего травму или профзаболевание на производстве, а также проезд (туда и обратно) к месту лечения, получения необходимых консультаций, заключений врачей, и органов медико-социальной экспертизы в пределах территории Российской Федерации.

5.26. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда ГУП ГС «СМП»;

- выполнять в установленные сроки комплекс организационно-технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, согласно **Приложению № 9**.

5.27. Работодатель обеспечивает каждого Работника, которому по условиям труда необходима спецодежда, шкафчиками для хранения раздельно рабочей и личной одежды и обуви.

5.28. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, в том числе, инструкции по охране труда, действующие на Предприятии;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.29. По медицинским показаниям при наличии справки и заявления беременной работницы она должна быть переведена на более легкую работу (и/или сокращение рабочего дня по согласованию с работодателем), при этом работа беременной на ПЭВМ не должна превышать 3-х часов в смену.

5.30. Несоблюдение Работником вышеуказанных требований влечет установленную законодательством ответственность. Кроме этого, за нарушение требований охраны труда Работник может быть полностью или частично лишен стимулирующих доплат в порядке, установленном Положением об оплате труда и других выплатах работникам предприятия.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель и Профсоюзные организации, как представители работников признают, что гарантии в социальном обслуживании Работников являются важным условием благополучия Работников, и считают своей обязанностью в полной мере использовать в этих целях все имеющиеся возможности и средства для дальнейшего его развития.

6.1. Работодатель, при наличии средств, которые можно выделить на эти цели, обязуется:

6.1.1. Выплачивать премию работникам в связи с

- профессиональным праздником Днем Работников Морского и Речного Флота;
- к памятным, знаменательным и юбилейным датам Предприятия.

Данные премии выплачиваются штатным работающим работникам предприятия, а также принятым на место временно отсутствующих основных работников, пропорционально отработанным полным месяцам за предшествующий календарный год, из расчета одного должностного оклада.

При наличии финансовой возможности данные виды премий могут быть выплачены и работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

6.1.2. Одиноким матерям, одиноким отцам или одиноким опекунам (попечителям), имеющим детей дошкольного и школьного возраста, находящихся на иждивении, а также одному из супругов (опекуну или попечителю) многодетных семей Работников, имеющих трех и более детей дошкольного и школьного возраста, находящихся на иждивении, один раз в год дополнительно оказывается материальная помощь в размере одного установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ) на каждого ребенка по заявлению Работника.

6.1.3. Выплачивать одному из родителей (опекуну) материальную помощь в сумме 3-х установленных МРОТ при рождении ребенка (усыновлении ребенка в возрасте до 3-х лет) у Работника.

6.1.5. Работники, проработавшие в ГУП ГС «Севастопольский морской порт» более одного года, могут быть премированы за многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейными датами. Юбилейными датами считаются достижение Работниками возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет в размере трех МРОТ.

6.2. По заявлению Работника, с предоставлением им соответствующих документов, предоставлять дополнительный отпуск в размере трех календарных дней с сохранением средней заработной платы в связи:

- со свадьбой;
- с рождением ребенка (отцу);
- усыновлением ребенка в возрасте до 3-х лет;
- со смертью близкого родственника (супруг (а), дети, родители, родители супругов, опекуны, попечители, родные братья и сестры).»

6.2.1. Работающим женщинам (опекунам) Предприятия, имеющим детей младшего школьного возраста (6-11 лет), для сопровождения ребёнка в школу 01 сентября, на основании письменного заявления работника, согласованного с начальником подразделения предоставлять дополнительный отпуск в размере одного календарного дня с сохранением средней заработной платы.

6.3. Работодатель обеспечивает хозяйственное содержание и своевременный ремонт объектов и помещений служебного назначения.

6.4. Работодатель организует проведение профилактических медицинских осмотров и вакцинаций Работников за счет Предприятия.

6.5. В случае смерти Работника или пенсионера, ушедшего на пенсию из ГУП ГС «Севастопольский морской порт», родственникам умершего из средств работодателя компенсируются расходы на оплату ритуальных услуг в размере до 40 тысяч рублей.

В случае смерти ближайшего родственника Работника (супруг (а), дети, родители, родители супругов, опекуны, попечители, родные братья и сестры), Работнику оказывается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада Работника.

6.6. При увольнении Работников в связи с сокращением численности штатов или ликвидации структурных подразделений предприятия Работодатель:

- в целях поддержки сокращаемого персонала работнику, получившему уведомление о предстоящем увольнении по сокращению численности/штата, может предоставляться свободное время для самостоятельного поиска работы (в виде перерывов в течение рабочего дня (с сохранением среднего заработка) общей продолжительностью не более пяти часов в неделю либо предоставления дополнительного оплачиваемого выходного дня) на основании письменного заявления работника, согласованного с начальником подразделения;

- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности/штата увольняемому работнику выплачивается при расчёте выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка (выходное пособие). Также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). Стороны пришли к соглашению о том, что оставшаяся часть сохранённого заработка полагается работнику только при условии, если он в двухнедельный срок после увольнения обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен; и выплачивается уволенному работнику на основании справки органа службы занятости населения, подтверждающей вышеуказанное. Работник, не получивший данные средства в течение двух месяцев со дня увольнения, лишается права претендовать на них в будущем.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Работник, не получивший данные средства в течение третьего месяца со дня увольнения, лишается права претендовать на них в будущем.

6.7. По мере необходимости Работодатель организует мероприятия по обучению и обмену опытом работы Работников в ведущих портах России.

6.8. По решению Работодателя и с учетом мнения профкома, работнику, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям, может быть оказана материальная помощь на приобретение путевки в санаторно-курортное учреждение в размере до 70 % от стоимости путевки при предоставлении подтверждающих документов.

6.9. В исключительных случаях стоимость путевки в санаторно-курортное учреждение может быть компенсирована работнику полностью. Такие случаи определяются на совместных заседаниях Работодателя и представителей профкома и оформляются протоколом.

6.11. Работодатель при наличии финансовой возможности с учетом мнения профкома может компенсировать затраты на оказание медицинской помощи Работнику (за исключением стоматологических и косметологических услуг). При этом основанием для выплаты компенсации являются документированные фактические расходы Работника на лечение и медицинское обслуживание.

6.12. Работодатель, при наличии финансовой возможности с учетом мнения профкома, обеспечивает повышение реального уровня заработной платы путем ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на уровне не ниже объявленной Правительством Российской Федерации величины инфляции за год.

6.13. При наличии финансовой возможности неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из ГУП ГС «Севастопольский морской порт», участникам боевых действий, участникам войны находящимся на учете в порту, на основании решения Работодателя может быть выплачена материальная помощь.

6.14. Работодатель может оказывать разовую единовременную материальную помощь работникам Предприятия в связи с тяжелыми социально-бытовыми обстоятельствами по заявлению работника Предприятия, согласованного с начальником структурного подразделения. Размер материальной помощи работнику Предприятия устанавливается в зависимости от финансовых возможностей Предприятия.

6.15. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на счет профсоюза (представляющего интересы большинства работников) 1% от фонда оплаты труда работников предприятия для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы среди работников предприятия и их детей, включая содержание объектов культурно-массового и спортивно-оздоровительного назначения и ежеквартально до 2 % от прибыли (в зависимости от наличия свободных средств предприятия).

6.16. Работодатель предоставляет работникам и членам их семей (супруг(а), дети) право бесплатного проезда на пассажирских катерах предприятия.

6.18. Приобретаемую жилищную площадь распределять работникам Предприятия, стоящим на квартирном учете в Предприятии, совместным решением администрации и профсоюзного комитета в соответствии с действующим жилищным законодательством. Стороны пришли к соглашению о том, что квартирный учёт на Предприятии образуется путём слияния квартирных очередей ГП «Севастопольский морской торговый порт» и ГП «Севастопольский морской рыбный порт» для штатных работников ГУПГС «Севастопольский морской порт» с порядком в общей очереди согласно дате постановки на квартирный учёт.»

6.19. Работодатель имеет право предоставлять Работникам ГУПГС «СМП» беспроцентную ссуду, с учетом финансовых возможностей Предприятия.

6.20. При наличии финансовой возможности выделять средства на оздоровление детей работников предприятия в детских оздоровительных лагерях в размере 90% от стоимости путёвки, а детям из многодетных семей (3 ребёнка и более), опекунам, вдовам и матерям-одиночкам – в размере 100% стоимости путёвки (вне зависимости от членства в профсоюзных организациях).

Данная норма распространяется на родителей или равноправных им лиц, которые работают на предприятии более одного года. При решении вопроса распределения детских путёвок приоритет отдаётся работникам с меньшим должностным окладом. В целях соблюдения принципа равномерного распределения путёвок, работник, воспользовавшийся правом на льготную путёвку, утрачивает его на следующие три года при наличии других претендентов, ранее не пользовавшихся таким правом.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель признает профсоюзные органы, представляющего интересы работников и оказывает им содействие в реализации установленных законодательством прав и гарантий деятельности профсоюзов.

7.2. С этой целью Работодатель обязуется:

7.2.1. Бесплатно предоставлять профсоюзному органу представляющему интересы работников и насчитывающему более 100 человек:

- помещение с оборудованием, мебелью, отоплением, уборкой и охраной для работы профсоюзных организаций;
- средства связи, вычислительную технику, нормативные документы и законодательные акты, услуги по копированию;
- при необходимости транспортные средства.

7.2.2. Предоставлять по запросам профсоюзных организаций в течение 10 рабочих дней необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием, в пределах установленной статотчетности, исключая документы, составляющие государственную тайну и коммерческую тайну предприятия.

Обеспечивать возможность участия представителей профсоюзных организаций в совещаниях по итогам деятельности предприятия и по перспективам его социально-экономического развития, проводимых Предприятием, для чего заблаговременно информировать профсоюзные органы о намечаемых совещаниях и предоставлять необходимые данные для компетентного участия в них.

7.2.3. При наличии финансовой возможности, по письменному запросу отчислять на расчетный счет профсоюзной организации средства на социально-культурные и спортивные мероприятия.

7.2.4. Удерживать членские профсоюзные взносы по личному письменному заявлению Работника - члена профсоюза и перечислять их на расчетные счета соответствующих профсоюзных организаций.

7.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзных организаций в работе аттестационных и квалификационных комиссий Предприятия.

7.4. Членам профкома, предоставляется время в рабочие дни с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников без ущерба производству.

7.5. Выборному профсоюзному активу и не освобожденным председателям цеховых комитетов структурных подразделений Предприятия предоставляется не менее четырех часов рабочего времени еженедельно для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка. Указанной категории профсоюзных Работников предоставляются два дня оплачиваемого дополнительного отпуска в год. Делегаты профсоюзных конференций и конференций трудового коллектива освобождаются от работы на основании решения об избрании их делегатами.

7.6. Работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им общественных обязанностей в соответствии со ст. 170 Трудового Кодекса РФ.

7.7. Члены профсоюзных выборных органов направляются для краткосрочного обучения в школах профактива и профсоюзных курсах на основании утвержденного плана обучения, по согласованию с Работодателем, с сохранением среднего заработка за время обучения, с возможностью оплаты расходов за счет Работодателя.

7.8. Участники переговоров с Работодателем по разрешению коллективных трудовых споров освобождаются от работы с сохранением среднего заработка

7.9. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации председателей (их заместителей) профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, не производится без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.10. Работники, пользуясь правом защиты своих интересов при разрешении трудовых споров, привлекают для консультации по этим вопросам и защиты представителей профсоюзных организаций.

7.11. Профсоюзному органу предоставляется возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Предприятия. Помещение для этих целей выделяется в согласованном порядке и в согласованные сроки Работодателем.

7.12. За работниками, освобожденными от работы в связи с избранием их на выборную должность в профсоюзный орган, сохраняются гарантии согласно ст.375 Трудового Кодекса РФ.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет ведут постоянный контроль за выполнением условий настоящего коллективного договора. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.2. О выполнении настоящего Коллективного договора стороны ежегодно отчитываются на конференции (собрании) работников Предприятия.

8.3. При выполнении условий настоящего коллективного договора Работники отказываются от права на забастовку.

8.4. После утверждения Коллективного договора на собрании (или конференции) Трудового коллектива Предприятия, Работодатель обеспечивает возможность ознакомления с его текстом всех Работников.

8.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключается сроком на 1 год с 19.06.2015 г. по 19.06.2016 г. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действующий Коллективный договор на срок до трёх лет.

9.2. Текст настоящего Коллективного договора в месячный срок со дня подписания сторонами направляется Председателю единого представительного органа первичных профсоюзных организаций ГУПГС «Севастопольский морской порт» в количестве 3-х экземпляров. Расходы по копированию Коллективного договора берет на себя Работодатель.

9.3. При намерении внести изменения или дополнения в Коллективный договор, одна сторона письменно уведомляет об этом другую. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора, не ухудшающие положения сторон, могут вноситься в текст Коллективного договора после их обсуждения и одобрения комиссией, созданной в соответствии с приказами директора ГУП ГС «Севастопольский морской порт» № 37 от 19.03.2015 г., №81 от 08.05.2015г..

Другие изменения и дополнения настоящего Коллективного договора могут быть приняты только после их рассмотрения и принятия единым представительным органом первичных профсоюзных организаций ГУП ГС «Севастопольский морской порт» в порядке, установленном для принятия Коллективного договора.

9.5. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приложений к Коллективному договору. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя, расторжения трудового договора с Работодателем.

9.7. Коллективный договор сохраняет свое действие при реорганизации в течение всего периода реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

9.8. При смене собственника имущества Работодателя действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

9.9. В случае возникновения у Работника разногласий с Работодателем по поводу применения какого-либо положения настоящего договора, он должен обсудить это с непосредственным руководителем. По желанию Работника в этом обсуждении может участвовать представитель выбранного органа первичной профсоюзной организации.

9.10. Разрешение коллективных споров (конфликтов), связанных с выполнением Коллективного договора, стороны обязуются проводить в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Настоящий коллективный договор представляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и в течение семи дней со дня подписания. Вступление в силу настоящего Коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.12. Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе.

Председатель ЕПО
первичных профсоюзных
организаций -
Председатель первичной профсоюзной
организации
"СМП" ПРВТ РФ

Директор государственного
Унитарного предприятия
г. Севастополя

"Севастопольский морской порт"

_____ .2015
" ____ " _____

_____ Ю.К. Аксенов
" ____ " _____ .2015