



Межрегиональное
отраслевое
некоммерческое
объединение
промышленников и
предпринимателей
«Ассоциация
судостроителей Санкт-
Петербурга и
Ленинградской
области»



Территориальная
организация
Санкт-Петербурга и
Ленинградской
области
Межрегионального
профсоюза
работников
судостроения,
судоремонта и
морской техники



Комитет по
труду
и занятости
населения
Санкт-
Петербурга



Территориальная
организация
Российского
профсоюза
работников
судостроения Санкт-
Петербурга
и Ленинградской
области

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ на 2022–2025 годы между

**Межрегиональным отраслевым некоммерческим объединением
промышленников и предпринимателей «Ассоциация судостроителей
Санкт-Петербурга и Ленинградской области»**

**Территориальной организацией
Санкт-Петербурга и Ленинградской области
Межрегионального профсоюза работников судостроения,
судоремонта и морской техники**

**Территориальной организацией
Российского профсоюза работников судостроения
Санкт-Петербурга и Ленинградской области**

Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2022 год



Оглавление

Основные понятия и определения, используемые в настоящем Соглашении	4
1 Общие положения	5
1.1 Статус, цель, стороны Регионального отраслевого соглашения	5
1.2 Сфера действия Соглашения	5
1.3 Срок действия Соглашения	6
2 Обязательства сторон	6
2.1 Обязательства представителей работников	6
2.2 Обязательства представителя работодателей	7
2.3 Совместные обязательства представителей работников и работодателей	8
2.4 Обязательства от органов исполнительной власти	8
2.5 Совместные обязательства сторон	8
3 Оплата и нормирование труда	9
3.1 Обязательства представителей работников и работодателей	9
3.2 Обязательства представителя работодателей	10
3.3 Обязательства представителей работников	10
4 Рабочее время и время отдыха	10
4.1 Обязательства представителя работодателей	10
5 Создание безопасных условий труда	11
5.1 Обязательства сторон	11
5.2 Обязательства представителей работников и работодателей	11
5.3 Обязательства представителя работодателей	12
5.4 Обязательства представителей работников	13
6 Развитие кадрового потенциала	14
6.1 Обязательства сторон	14
6.2 Обязательства представителя работодателей	14
6.3 Обязательства представителей работников	15
6.4 Совместные обязательства представителей работников и работодателей	15
6.5 Обязательства Комитета по труду и занятости населения Санкт–Петербурга	15
7 Содействие занятости	15
7.1 Совместные обязательства сторон	15
7.2 Обязательства представителя работодателей	16
8 Работа с молодежью и ветеранами судостроения	16
8.1 Совместные обязательства представителей работников и работодателей	16
8.2 Обязательства представителя работодателей	17

8.3 Обязательства представителей работников	17
9 Дополнительные социальные гарантии работников	17
9.1 Обязательства представителя работодателей	17
10 Развитие социального партнерства и гарантии профсоюзной деятельности	19
10.1 Обязательства сторон	19
10.2 Обязательства представителя работодателей	19
10.3 Обязательства представителей работников	20
11 Ответственность сторон и контроль по выполнению Соглашения	21
12 Подписи сторон Соглашения	
Ошибка! Закладка не определена.	
Приложение № 1	23

Основные понятия и определения, используемые в настоящем Соглашении

Региональное отраслевое соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятиях (в организациях) судостроения Санкт-Петербурга.

Работники — физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем.

Работодатель — предприятие (организация) вступившее в трудовые отношения с Работниками.

Трудовой кодекс — законодательный акт, определяющий трудовые отношения между Работниками и Работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями.

Социальное партнерство — система взаимоотношений между Работниками и Работодателем, направленная на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Стороны социального партнерства:

— **представители работников:** Территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области Межрегионального профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники, Территориальная организация Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области;

— **представитель работодателей** — Межрегиональное отраслевое некоммерческое объединение промышленников и предпринимателей (работодателей) «Ассоциация судостроителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области»;

— **представитель органа исполнительной власти:** Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Коллективный договор — локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии (в организации) и заключаемый между Работниками и Работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

Первичная профсоюзная организация — добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии (в организации) независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании Устава Профсоюза.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Индексация заработной платы — периодическое повышение уровня реального содержания заработной платы в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги в отношении всех работников.

1 Общие положения

1.1 Статус, цель, стороны Регионального отраслевого соглашения

1.1.1 Статус Регионального отраслевого соглашения

Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее по тексту — Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятиях (в организациях) судостроения Санкт-Петербурга.

Настоящее Соглашение заключено в соответствии со следующими нормативными правовыми актами, в том числе:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»;
- Действующими трехсторонними соглашениями Санкт-Петербурга о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства и ежегодными Обязательствами сторон, региональными соглашениями о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

1.1.2 Цель Соглашения

Целью данного Соглашения является проведение согласованной политики, направленной на рост благосостояния и обеспечение достойного уровня жизни работников предприятий судостроения и их семей, создание необходимых условий для развития судостроения в Санкт-Петербурге.

Соглашение имеет прямое действие в случае отсутствия на предприятии (в организации) коллективного договора, заключенного между Работодателем и представительным органом работников (Первичной профсоюзной организацией, действующей на предприятии (в организации)).

1.1.3 Стороны Соглашения

Сторонами Соглашения являются:

— **от работников (в лице их представителей):** Территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области Межрегионального профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники; Территориальная организация Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области, (далее вместе именуемые «представители Работников»);

— **от работодателей (в лице их представителя):** Межрегиональное отраслевое некоммерческое объединение промышленников и предпринимателей (работодателей) «Ассоциация судостроителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области»;

— **от органов исполнительной власти (в лице их представителей)** — Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

1.2 Сфера действия Соглашения

Соглашение действует в отношении:

— работодателей, входящих в состав Межрегионального отраслевого некоммерческого объединения промышленников и предпринимателей «Ассоциация судостроителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области»;

— работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в том числе не выразивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работодатели в течение 30 календарных дней с момента опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили письменный мотивированный отказ от присоединения к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня его официального опубликования и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

Отдельные положения настоящего Соглашения распространяются на освобожденных, выборных работников профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников относительно законодательства РФ.

1.3 Срок действия Соглашения

1.3.1 Настоящее Соглашение вступает в силу 24 октября 2022 года и действует по 23 октября 2025 года включительно.

1.3.2 Настоящее Соглашение подписывается Сторонами данного Соглашения в шести экземплярах, имеющих равную юридическую силу. В течение семи дней со дня подписания настоящее Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

1.3.3 Вступление настоящего Соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

1.3.4 Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации.

2 Обязательства сторон

2.1 Обязательства представителей работников

2.1.1 Представители работников обязуются представлять коллективные интересы работников независимо от их членства в Профсоюзе:

— координировать деятельность первичных профсоюзных организаций по защите коллективных социально-трудовых прав и интересов работников;

— проводить переговоры по разработке, заключению и изменению положений, предусмотренных настоящим Соглашением с Работодателями и органами исполнительной власти;

— осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда согласно требованиям охраны труда на предприятиях (в организациях), в том числе за мероприятиями по улучшению условий труда согласно требованиям охраны труда, за устранением причин несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, за состоянием работ по предотвращению аварий на опасных производственных объектах на предприятиях (в организациях).

2.1.2 Принимать участие:

— в расследовании несчастных случаев на производстве;

— в расследовании случаев профессиональных заболеваний;

— в проведении независимых экспертиз условий труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, силами уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюзов, правовой и технической инспекций труда Профсоюзов.

2.1.3 Оказывать членам Профсоюза индивидуальную консультационную помощь:

— в реализации их прав на работу в безопасных условиях труда, гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

— представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах;

— предоставлять бесплатные консультации и юридическую помощь по коллективным и индивидуальным трудовым спорам, режиму рабочего времени и времени отдыха, по оплате труда и другим социально-правовым вопросам.

Предоставлять членам Профсоюза дополнительные социальные льготы, в том числе:

— оказывать материальную помощь членам Профсоюза (при наличии средств);

— оказывать помощь работникам — членам Профсоюза (членам их семей) по приобретению путевок в санатории, пансионаты, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря;

— организовывать и проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия с полной или частичной оплатой этих мероприятий.

2.1.4 Обобщать и систематизировать информацию, получаемую от первичных профсоюзных организаций, о состоянии и развитии системы социального партнерства на предприятиях (в организациях), в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении положений коллективных договоров, осуществлять контроль за их выполнением, реализацией первичными профсоюзными организациями права по предоставлению мотивированного мнения по отдельным вопросам до принятия решений работодателем, участвовать в рассмотрении и решении трудовых споров работников.

2.1.5 Участвовать в разработке мер социальной защиты работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности работников или штата работников на предприятиях (в организациях).

2.1.6 Информировать первичные профсоюзные организации по вопросам защиты социально-трудовых прав работников, об изменениях в трудовом законодательстве или принятии новых нормативных актов в социально-трудовой сфере.

2.1.7 Вносить в органы государственной власти Санкт-Петербурга предложения по совершенствованию регулирования социально-трудовых вопросов.

2.1.8 Осуществлять контроль над соблюдением работодателями и первичными профсоюзными организациями положений настоящего Соглашения.

2.2 Обязательства представителя работодателей

2.2.1 Представитель работодателей обязуется объединять и координировать деятельность членских организаций Межрегионального отраслевого некоммерческого объединения промышленников и предпринимателей (работодателей) «Ассоциация судостроителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области», направленную на:

— обеспечение устойчивой деятельности работодателей судостроения в условиях развития и саморегулирования;

— развитие и формирование производственной кооперации;

— укрепление и развитие материально-технической базы судостроительных предприятий и организаций Санкт-Петербурга;

— повышение конкурентоспособности продукции и производительности труда, стабилизацию финансовой деятельности;

— оказывать помощь работникам и членам их семей по приобретению путевок в санатории, пансионаты, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря.

2.2.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателями, входящими в состав Ассоциации, условий настоящего Соглашения.

2.2.3 Признать право работников на создание первичных профсоюзных организаций, вступление в них и ведение коллективных переговоров, а также не допускать дискриминации в отношении представителей первичных профсоюзных организаций и не препятствовать собраниям членов Профсоюзов на территориях предприятий (организаций).

2.3 Совместные обязательства представителей работников и работодателей

Представители работников и работодателей совместно обязуются ежеквартально отчитываться по основным показателям работы предприятия (организации) по форме, согласно Приложению 1 к настоящему Соглашению.

2.4 Обязательства органов исполнительной власти

2.4.1 Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга (в пределах своих полномочий):

- осуществляет полномочия уполномоченного исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, предусмотренные статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- осуществляет уведомительную регистрацию коллективных договоров, соглашений и контроль за их выполнением;

- осуществляет содействие в урегулировании коллективных трудовых споров;

- организует и осуществляет государственную экспертизу условий труда.

2.4.1.1 В сфере трудовой деятельности:

- проводит мониторинг состояния и разрабатывает прогнозные оценки рынка труда Санкт-Петербурга;

- определяет перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

- принимает меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан;

- организует профессиональную ориентацию граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

- организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан, включая обучение в другой местности, оказывает психологическую поддержку;

- организует ярмарки вакансий и учебных рабочих мест.

2.4.1.2 Содействует развитию социального партнерства в сфере труда и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, а именно:

- оказывает содействие в выполнении настоящего Соглашения;

- принимает участие в работе заседаний коллегии, совещаниях межведомственных комиссий, в проведении конкурсов на лучшего работодателя в сфере судостроения и судоремонта, производстве материалов, приборов и иных составляющих судостроительной и судоремонтной индустрии, организации и проведении профессионального праздника «День Судостроителя», в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и др.

2.5 Совместные обязательства сторон

Стороны договорились:

2.5.1 Способствовать снижению социальной напряженности и обеспечению стабильной работы предприятий (организаций) судостроительной отрасли Санкт-Петербурга.

2.5.2 Участвовать в установленном порядке в разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

2.5.3 Проводить взаимные консультации перед принятием решений и при подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений.

2.5.4 Обмениваться информацией по социально-экономическим и трудовым вопросам, о возникновении критических ситуаций на предприятиях (в организациях) судостроения Санкт-

Петербурга (трудовых спорах, конфликтах, массовых сокращениях, забастовках, коллективных акциях и другое) и принимать меры по их недопущению и разрешению путем проведения переговоров.

3 Оплата и нормирование труда

3.1 Обязательства представителей работников и работодателей

Представители работников и работодателей обязуются:

Предусматривать в коллективных договорах или локальных нормативных актах предприятий (организаций), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- систему оплаты труда;
- тарифную сетку, межразрядные тарифные коэффициенты, схемы должностных окладов;
- величину доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (в том числе вредные, опасные условия труда и другое);
- условия повышения заработной платы работников, в том числе порядок, сроки и размеры индексации заработной платы всех работников;
- установление бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, доплаты за руководство бригадой в зависимости от её численности (размеры доплат отражаются в коллективном договоре);
- установление доплат работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обязанности временно отсутствующего работника;
- установление доплат работникам, выполняющим наряду со своей основной работой обязанности по обучению (руководству обучением) учеников, стажеров, практикантов и другое;
- другие виды и размеры компенсационных доплат и стимулирующих выплат.

3.2 Обязательства представителя работодателей.

Представитель работодателей обязуется:

3.2.1 Обеспечивать соблюдение прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

3.2.2 Не допускать неденежные формы выплаты заработной платы (натуральная выдача, страхование и другие формы), влекущие снижение размеров выплаты заработной платы в денежном выражении.

3.2.3 Устанавливать минимальную ежемесячную заработную плату, с момента подписания Соглашения, в размере не менее 27000 (Двадцать семь тысяч) рублей для рабочих, инженерно - технического и управленческого персонала, непосредственно участвующих в обеспечении выполнения заказов в сфере судостроения, отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и выполняющему свои трудовые обязанности.

3.2.4 Осуществлять ежегодно индексацию заработной платы работникам по следующему механизму: ежегодное увеличение окладной (тарифной) части заработной платы каждому работнику не менее чем на индекс потребительских цен к соответствующему месяцу предыдущего года, который определяется Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

3.2.5 Признать время приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя и оплачивать из расчета не менее двух третей средней заработной платы.

3.2.6 Предусматривать в коллективных договорах долю тарифной части с выплатами, доплатами и надбавками, носящими обязательный характер, в составе заработной платы работников организаций внебюджетного сектора экономики до уровня не менее 50 процентов.

3.2.7 Устанавливать доплату:

- не ниже 20 процентов заработной платы, исчисленной в размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, за работу в вечернее время, определив при этом локальными нормативными актами интервал вечернего времени с 18 до 22 часов;

— не ниже 40 процентов заработной платы, исчисленной в размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, за работу в ночное время, определив при этом локальными нормативными актами интервал ночного времени с 22 часов 00 минут вечера до 06 часов 00 минут утра.

3.2.8 Производить оплату за сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном (за последующие часы — не менее чем в двойном) размере заработной платы, исчисленной в размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

3.2.9 Производить оплату за работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере (не менее чем по двойным сдельным расценкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки) заработной платы, исчисленной в размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

3.2.10 Применять системы доплат и надбавок, обусловленных характером, условиями и режимами труда в соответствии с отраслевыми соглашениями, коллективными договорами. При этом минимальный размер доплаты за особые условия труда (на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) — не ниже 12 процентов тарифной ставки.

3.2.11 Разрабатывать тарифные коэффициенты для определения тарифных ставок и должностных окладов в зависимости от профессионально — квалификационного уровня работников, требований к выполнению работ.

3.2.12 Создавать условия для разработки и внедрения предложений, направленных на повышение эффективности производства, с выплатой вознаграждения авторам исходя из экономического эффекта предложения.

3.2.13 Применять для установления наименования профессий и должностей, тарифных разрядов рабочих и тарификации работ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (все виды) и квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.2.14 В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников рекомендуется устанавливать соотношение между категориями 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников организации не превышающее 6:1. Темпы роста заработной платы руководителей не должны превышать средних темпов роста заработной платы по предприятию. Включать в коллективный договор и локальные нормативные акты организации, устанавливающие систему оплаты труда, условия о неприменении стимулирующих выплат к руководителям организации (генеральному директору, главному бухгалтеру, руководителю филиала (представительства), допустившим нарушение сроков выплаты заработной платы.

3.3 Обязательства представителей работников

3.3.1 Осуществлять контроль за соответствием размеров и сроков выплаты заработной платы работникам предприятий (организаций) действующему законодательству Российской Федерации.

3.3.2 Использовать все установленные законодательством Российской Федерации меры, направленные на изменение сложившейся ситуации в пользу работников, в случаях нарушения установленных норм законодательства Российской Федерации и коллективных договоров.

4 Рабочее время и время отдыха

4.1 Обязательства работодателя

Представитель работодателей обязуется:

4.1.1 На предприятиях (в организациях) устанавливать нормальную продолжительность рабочей недели — не более 40 часов при двух выходных днях в субботу и воскресенье. Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Начало и конец рабочего дня (рабочей смены, начало обеденного перерыва и его продолжительность) устанавливаются в соответствии с действующими на предприятиях в (организациях) Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2 Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, а также данным Соглашением, присоединяя их к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работника.

4.1.3 Предоставлять по заявлению работника дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

— смерть членов семьи (мужа, жены, детей, родителей, родных братьев и сестёр) — сроком три календарных дня;

— свадьбы работника — сроком три календарных дня;

— свадьбы детей работника — сроком не менее одного календарного дня;

— рождения ребенка у работника — сроком не менее одного календарного дня;

— женщинам, одиноким отцам, опекунам, имеющим детей в возрасте до 12 лет – не менее одного рабочего дня в месяц;

— 1 сентября (либо в первый учебный день сентября) работникам (родителям, опекунам), имеющих детей школьного возраста.

4.1.4 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем с условием сохранения за ним места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.5 Предоставлять работникам помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иные оплачиваемые отпуска.

Виды иных отпусков, порядок и условия их предоставления определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5 Создание безопасных условий труда

5.1 Обязательства сторон

Стороны обязуются:

5.1.1 Осуществлять реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда, направленной на обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

5.1.2 Рассматривать не реже одного раза в год состояние дел по охране труда в организациях всех форм собственности на совместном заседании уполномоченных представителей Профсоюза, Работодателя и представителей органов исполнительной власти региона.

5.2 Обязательства представителей работников и работодателей

Представители работников и работодателей обязуются:

5.2.1 Совершенствовать систему управления охраной труда на предприятиях (в организациях) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.2 Проводить на рабочих местах работников специальную оценку условий труда.

5.2.3 Осуществлять контроль финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.4 Обеспечивать безусловное выполнение соглашений по охране труда на предприятиях (в организациях), информировать работников о выполнении мероприятий по охране труда, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.5 Обеспечивать содействие друг другу при создании комитетов (комиссий) по охране труда на предприятиях (в организациях) и условий для работы уполномоченных от профкомов по охране труда, организуя их обучение и работу в соответствии с требованиями Трудового кодекса

Российской Федерации; Приказа Минтруда России от 24.06.2014 № 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2014 № 33294), Постановления Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3 «О типовом

положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», а также положениями межгосударственного стандарта "ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования".

5.2.6 Обеспечивать лицам, ответственным за проведение мероприятий по охране труда доступ к информационно-справочным системам по охране труда, в том числе к Единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда и на официальные сайты органов исполнительной власти Ленинградской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.2.7 Рассматривать по итогам календарного года состояние условий охраны труда, производственного травматизма и принимать меры по созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах на предприятиях (в организациях).

5.2.8 Подводить итоги по вопросам состояния условий и охраны труда на предприятиях (в организациях) судостроительной отрасли региона, обмениваться информацией о случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.2.9 Принимать участие в проведении совместных совещаний и семинаров по вопросам охраны труда, применять и распространять передовой опыт работы.

5.2.10 Оказывать помощь в организации работы комиссий по проверке знаний и требований охраны труда у руководителей и специалистов предприятий (организаций).

5.2.11 Организовывать и проводить смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

5.3 Обязательства представителя работодателей

Представитель работодателей обязуется:

5.3.1 Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации и по результатам специальной оценки условий труда «Комплексную программу по улучшению условий труда и укреплению здоровья работников». Обеспечивать её реализацию и ежегодно информировать работников о выполнении мероприятий, предусмотренных данной программой.

5.3.2 Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.3 Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников предприятий (организаций) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

5.3.4 Обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте, в том числе соответствие требованиям, установленным СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" (таблица 5.2. данного СанПиН) (далее по тексту – СанПиН).

5.3.5 Предоставлять работникам, выполняющим определенные виды работ, при выполнении которых требуется в обязательном порядке использовать средства индивидуальной защиты, необходимое время на переодевание (в начале рабочего времени работника и перед его окончанием) (переодевание в сменную одежду является обязательным для выполняемой работы и использование такой одежды предусмотрено требованиями охраны труда). Время на переодевание относить к рабочему времени работника. Порядок предоставления времени на переодевания предусматривать в Правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре с работником.

5.3.6 Обеспечивать создание кабинетов (уголков) по охране труда в организациях и укомплектование их оборудованием на современном техническом уровне.

5.3.7 Утверждать локальные нормативные акты, в том числе программы инструктажей по охране труда (вводного, первичного на рабочем месте) и инструкции по охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

5.3.8 Предусматривать в коллективных договорах (локальных нормативных актах предприятия (организации):

— перечни категорий работников, которым за работу во вредных и опасных условиях труда предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, выдается молоко и лечебно-профилактическое питание;

— порядок обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

— ответственность за нарушения со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха;

— участие Работодателя в сборе, оформлении и предоставлении документов работникам, пострадавшим от увечья, профзаболевания или иного повреждения здоровья в связи с выполнением ими трудовых обязанностей;

— предоставление дополнительных льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также возмещение затрат для обследования работников на наличие профессиональных заболеваний и их лечение;

— проведение специальной оценки условий труда и обеспечение выполнения мер по их доведению до нормативных требований с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.3.9 Создавать условия уполномоченным (доверенным) лицам выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда для осуществления контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда.

5.3.10 Предусматривать в коллективных договорах условия и порядок предоставления свободного от работы времени с сохранением среднего заработка членам комитетов (комиссий), а также уполномоченным (доверенным) лицам профсоюзного комитета по охране труда для исполнения возложенных на них функций, в том числе и для обучения вопросам охраны труда.

5.3.11 Обеспечивать проведение медицинских осмотров работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.12 Принимать меры по профессиональной реабилитации пострадавших от несчастных случаев на производстве в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.3.13 Информировать принимаемых на работу работников об условиях труда на рабочем месте, степени их вредности, о правилах безопасного проведения работ, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха, в том числе и по просьбе работника.

5.3.14 Обеспечивать дополнительное страхование работников организаций при их командировании для выполнения работ на кораблях, судах и иных объектах морской техники (включая их строительство, ремонт и испытания) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.15 Осуществлять иные мероприятия для соблюдения требований охраны труда на рабочих местах работников.

5.4 Обязательства представителей работников

Представители работников обязуются:

5.4.1 Взаимодействовать с органами государственной власти, осуществляющими функции управления, надзора и контроля в области охраны труда и окружающей среды, с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников на рабочих местах.

5.4.2 Контролировать исполнение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.4.3 Участвовать в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организациях совместно с представителями Технической инспекции труда, Профсоюза и уполномоченными по охране труда профкомов на предприятиях (в организациях), в рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателям по устранению выявленных нарушений.

5.4.4 Выдвигать требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5.4.5 Обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4.6 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4.7 Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов.

5.4.8 Оказывать работникам помощь в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на их рабочих местах, защищать права и представлять интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

5.4.9 Осуществлять информирование работников организаций о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.4.10 Участвовать в работе комитетов (комиссий) по охране труда организаций.

5.4.11 Содействовать своевременному обеспечению работников предприятий (организаций), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоком и (или) другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием по результатам проведения специальной оценки условий труда на предприятиях (в организациях).

5.4.12 Контролировать выполнение мероприятий «Комплексной программы по улучшению условий труда и укреплению здоровья работников» не реже одного раза в год.

5.4.13 Контролировать реализацию Соглашений по охране труда, заключенных на предприятиях (в организациях).

5.4.14 Участвовать в подготовке и представлении работодателям предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья.

5.4.15 Рассматривать проекты локальных нормативных актов по охране труда и готовить по ним предложения работодателям.

5.4.16 Осуществлять иные мероприятия, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6 Развитие кадрового потенциала

6.1 Обязательства сторон

Стороны обязуются:

6.1.1 Разрабатывать мероприятия по предотвращению массовых увольнений и снижению численности увольняемых работников, в случаях возникновения угрозы сокращения работников, остановки или закрытия предприятий (организаций). В случае сокращения численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, которым осталось менее пяти лет до наступления пенсионного возраста.

6.1.2 При сокращении численности или штата работников выходное пособие выплачивать в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации из расчета средней заработной платы работника без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.

6.2 Обязательства представителя работодателей

Представитель работодателей обязуется:

6.2.1 Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на предприятиях (в организациях), а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в том числе и на условиях и в порядке, определенном коллективными договорами предприятий (организаций).

6.2.2 Организовать систему внутрипроизводственного обучения персонала, предусматривающую профессиональную подготовку, повышение квалификации и

профессиональную переподготовку кадров за счет собственных средств предприятий (организаций), с учетом производственной необходимости.

6.2.3 Организовать проведение теоретических занятий и производственного обучения при подготовке вновь прибывших работников непосредственно на производстве.

6.2.4 По окончании профессионального обучения на производстве работнику присваивать квалификацию (разряд, класс, категорию и т.д.) согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

6.2.5 Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

6.3 Обязательства представителей работников

Представители работников обязуются:

6.3.1 Оказывать содействие работникам по ознакомлению с положениями коллективного договора, социальными гарантиями и льготами, действующими на предприятии (организации), а также гарантиями и льготами, распространяющимся только на членов профсоюза.

6.3.2 Оказывать содействие по организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы на предприятиях (в организациях).

6.3.3 Представлять интересы работников в аттестационной комиссии при проведении аттестации работника.

6.4 Совместные обязательства представителей работников и работодателей

Представители работников и работодателей обязуются совместно:

6.4.1 Организовывать мероприятия по проведению профессиональных конкурсов, соревнований с награждением работников отраслевыми наградами, подарками и другими видами поощрений.

6.4.2 Разрабатывать и внедрять систему мероприятий дополнительного пенсионного обеспечения, добровольного медицинского страхования работников с учетом экономического положения предприятия (организации) для привлечения и закрепления квалифицированных кадров.

6.5 Обязательства Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

Комитет по труду и занятости обязуется:

6.5.1 Содействовать в организации и проведении на предприятиях (в организациях) Санкт-Петербурга конкурсов профессионального мастерства, а также мероприятий, направленных на популяризацию рабочих профессий (специальностей).

6.5.2 Оказывать содействие в проведении конкурсов «Лучший коллективный договор», «Лучший по профессии», на лучшую организацию работы с персоналом, на лучшего работодателя в организациях судостроения, профессиональных праздников с награждением работников.

7 Содействие занятости

7.1 Совместные обязательства сторон

Стороны договорились:

7.1.1 Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работников, особенно, в условиях применения процедур банкротства и несостоятельности предприятий (организаций).

7.1.2 Считать, что при введении внешнего управления трудовые договоры с работниками, коллективные договоры сохраняют свое действие.

7.1.3 Обсуждать экономическую обоснованность и целесообразность предстоящих массовых высвобождений работников предприятий (организаций).

Информировать работников о состоянии рынка труда и изменениях в законодательстве Российской Федерации по вопросам занятости.

Оказывать содействие в трудоустройстве высвобождаемых работников на других предприятиях (в организациях) отрасли.

7.2 Обязательства представителя работодателей

Представитель работодателей обязуется:

7.2.1 Создавать в организациях комиссии с участием представителей первичных профсоюзных организаций, службы занятости населения Санкт – Петербурга при принятии решений о массовом высвобождении работников по смягчению последствий массовых увольнений.

7.2.2 Принимать меры по наиболее полному использованию производственных мощностей, повышению производительности труда, созданию дополнительных и сохранению имеющихся рабочих мест.

7.2.3 Представлять в первичные профсоюзные организации, в региональные службы занятости информацию о сроках и масштабах возможных массовых высвобождений работников, а также о наличии вакантных рабочих мест.

7.2.4 Не допускать массового высвобождения работников предприятий (организаций) более 20 человек в течение месяца, но не более 2 процентов численности в квартал, связанного с сокращением объемов производства, с реорганизацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организаций или частичной приостановкой производства без предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления в письменной форме соответствующих профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций и проведения с ними переговоров, а также увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек.

7.2.5 Осуществлять дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации выплаты выходных пособий, а также повышать размер их выплат по сравнению с нормами, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации:

— предоставлять работникам, уведомленным о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата, время для поиска работы (продолжительность, порядок предоставления и оплата этого времени определяются коллективным договором);

— размеры выходных пособий;

— производить доплаты к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

— производить выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста и иное.

7.2.6 Сохранять среднюю заработную плату за работниками на весь период обучения при направлении их на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства.

8 Работа с молодежью и ветеранами судостроения

8.1 Совместные обязательства представителей работников и работодателей

Представители работников и работодателей обязуются совместно:

8.1.1 Разрабатывать и включать в коллективные договоры предприятий (организаций) разделы, посвященные работе с молодежью и ветеранами.

8.1.2 Предусматривать формы материального поощрения молодых специалистов, формы поощрения наставничества.

8.1.3 Разрабатывать комплексные программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации. Создавать советы (комиссии) по работе с молодежью.

8.1.4 Разрабатывать комплексные программы работы с ветеранами и мероприятия по их реализации в целях поддержки и преемственности поколений, вносить соответствующий раздел в коллективные договоры и предусматривать:

— нормы поощрения наставничества;

— создавать советы (комиссии) по работе с ветеранами.

8.2 Обязательства представителя работодателей

Представитель работодателей обязуется:

8.2.1 Предусматривать в положениях Коллективного договора на предприятиях (в организациях) порядок обеспечения финансирования мероприятий по работе с молодежью и ветеранами.

8.2.2 Обеспечивать финансирование мероприятий по работе с молодежью и ветеранами с учетом экономического положения на предприятиях (в организациях).

8.3 Обязательства представителей работников

Представители работников обязуются:

8.3.1 Выдвигать представителей молодежного актива в состав выборных органов профсоюзов всех уровней.

9 Дополнительные социальные гарантии работников

9.1 Обязательства представителя работодателей

Представитель Работодателей обязуется:

9.1.1 Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и другое.

9.1.2 Перечислять в установленные сроки страховые взносы на обязательное медицинское, пенсионное и социальное страхование в государственные внебюджетные фонды и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Фонд социального страхования Российской Федерации в размерах, установленных действующим законодательством РФ.

9.1.3 В соответствии с Типовым Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным Фондом Социального Страхования, образуются комиссии по социальному страхованию или избираются уполномоченные по социальному страхованию. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования на предприятии (в организации), вносит предложения о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

9.1.4 Компенсировать часть стоимости путевок для работников и членов их семей за счет средств предприятия (организации):

— на санаторно-курортное лечение;

— на оздоровительный отдых;

— на оздоровительный отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях и в других оздоровительных комплексах.

Размер и механизм компенсации определяются локальными нормативными актами предприятия (организации).

9.1.5 Принимать меры по сохранению, содержанию и укреплению материальной базы лечебно-оздоровительных (санатории-профилактории, загородные детские лагеря и оздоровительные центры) учреждений и спортивных сооружений, а при их отсутствии — организовывать предоставление таких услуг специализированными организациями на льготных условиях.

9.1.6 Создавать на предприятиях (в организациях) необходимые условия для проведения лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий.

9.1.7 Обеспечивать финансирование социальных мероприятий, детских оздоровительных кампаний.

9.1.8 С целью поощрения за многолетний добросовестный труд на благо предприятия (организации) выплачивать единовременные вознаграждения работникам при выходе на пенсию, в юбилейные даты, а также в других случаях, установленных коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами предприятия (организации), принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников.

9.1.9 Оказывать материальную помощь работникам при вступлении в брак, рождении детей, оплаты ритуальных услуг, лечения и в иных случаях, установленных коллективным

договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа работников.

9.1.10 Осуществлять компенсацию стоимости питания в организациях.

9.1.11 Приобретать новогодние подарки детям дошкольного и школьного возраста.

9.1.12 Осуществлять добровольное медицинское страхование работников, в том числе выборных освобожденных и штатных работников Первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии (организации).

9.1.13 Распространять в полном объеме поощрительные системы, социальные гарантии, права и льготы, действующие в отношении работников предприятия (организации) в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором предприятия (организации) на выборных освобожденных и штатных работников Первичной профсоюзной организации.

9.1.14 Осуществлять доплату к установленному законодательством РФ максимальному размеру пособия по временной нетрудоспособности до заработной платы работника за период нетрудоспособности на условиях предусмотренных Коллективным договором предприятия (организации).

10 Развитие социального партнерства и гарантии профсоюзной деятельности

10.1 Обязательства сторон

Стороны обязуются:

10.1.1 Обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в заседаниях Межрегионального отраслевого некоммерческого объединения промышленников и предпринимателей «Ассоциация судостроителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области» и Профсоюза по рассмотрению вопросов, представляющих взаимный интерес.

10.1.2 Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования законодательства Российской Федерации.

10.1.3 Представители профессиональных союзов, объединений работодателей, органов государственной власти вправе беспрепятственно посещать предприятия (организации) судостроения, которые осуществляют свою деятельность на территории Санкт-Петербурга.

10.2 Обязательства представителя работодателей

Представитель работодателей обязуется:

10.2.1 Оказывать содействие по введению в состав коллегиальных органов управления предприятий (организаций) с правом совещательного голоса председателей первичных профсоюзных организаций.

Обеспечивать за счет средств работодателя оплату их проезда до места проведения заседаний (совещаний) и проживание.

10.2.2 Содействовать в рамках социального партнерства осуществлению деятельности первичных профсоюзных организаций на предприятии (в организации).

10.2.3 Обеспечивать условия для деятельности Первичных профсоюзных организаций и ее выборных органов на предприятиях (в организациях) независимо от их организационно-правовых форм.

10.2.4 Вносить в локальный нормативный акт предприятия (организации) о приеме на работу работников подпись председателя первичной профсоюзной организации для ознакомления вновь принимаемых работников с профсоюзной деятельностью на предприятии (в организации).

10.2.5 Обеспечивать участие представителей первичных профсоюзных организаций в работе постоянно действующих комиссий, наблюдательных советов; совместно с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации рассматривать вопросы банкротства предприятий (организаций) и другие вопросы, связанные с реализацией социально-экономических и трудовых прав и интересов работников, в том числе решения, принятые на заседаниях первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета, конференции, собрания) по вопросам социально-экономических и трудовых прав и интересов работников.

10.2.6 Предоставлять Первичным профсоюзным организациям в безвозмездное пользование:

— помещения, с установленным в них необходимым для работы оборудованием, оргтехникой (осуществляется своевременно её ремонт и замена) мебелью; данные помещения снабжаются Работодателем средствами связи, освещением, отоплением, осуществляется их охрана, ремонт и уборка и проводится в них специальная оценка условий труда (СУОТ), в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

— транспортные средства.

Для ознакомления членов профсоюза с текущей работой профсоюзного комитета, в доступном для всех работников месте предоставляется (устанавливается) информационный стенд «Профсоюзный комитет»

10.2.7 При наличии письменных заявлений от работников, являющихся членами Профсоюза, перечислять ежемесячно бесплатно членские профсоюзные взносы в размере одного процента из заработной платы работников на расчетные счета Первичной профсоюзной организации и в том числе от работников не являющихся членами Профсоюза (уполномочивших в соответствии с законодательством Российской Федерации представлять их интересы).

10.2.8 В соответствии с законодательством Российской Федерации производить оплату труда руководителя выборного органа Первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя с коэффициентом 1,5–3 от размера средней заработной платы работника предприятия (организации). Порядок и размер перечисления устанавливается Коллективным договором предприятия (организации)».

10.2.9 Отчислять ежемесячно денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу Первичным профсоюзным организациям в размере не менее 0,2 % фактического фонда оплаты труда организации, в том числе и на заработную плату штатным работникам первичной профсоюзной организации, обеспечивающим работу и обслуживание культурно-массовых, спортивных и социально-бытовых объектов.

10.2.10 Предоставлять членам выборных руководящих органов первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в данной организации, четыре часа в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей, проведения уставных мероприятий, подготовки и обучения профсоюзных работников с оплатой по среднему заработку.

10.2.11 Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в данной организации, восемь часов в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей, проведения уставных мероприятий, подготовки и обучения профсоюзных работников с оплатой по среднему заработку.

10.2.12 Предоставлять первичным профсоюзным организациям для выполнения своей уставной деятельности имеющиеся средства массовой информации.

10.2.13 Предоставлять первичным профсоюзным организациям информацию об экономических показателях предприятия (организации).

10.3 Обязательства представителей работников

Представители работников обязуются:

10.3.1 Выполнять свою работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, Уставами профсоюзов, внутренними документами первичных профсоюзных организаций и общепринятыми нормами международного права.

10.3.2 Организовать обучение и информационно-методическое обеспечение членов Профсоюза по применению законодательства Российской Федерации.

10.3.3 Участвовать в разработке Коллективных договоров предприятий (организаций), отраслевых и региональных Соглашений, законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.4 Проводить анализ проектов законодательных, нормативных и правовых актов, принимаемых федеральными и региональными органами власти, вносить предложения по новым законам и правовым актам с целью усиления их социальной направленности через вышестоящие органы Профсоюза.

10.3.5 Считать своими основными задачами:

- контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе требований по охране труда, промышленной безопасности и производственной санитарии,
- защиту прав и представление законных интересов работников.

10.3.6 Не принимать участие в проведении забастовок и акций протеста при выполнении Работодателем обязательств, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашениями и Коллективными договорами.

10.3.7 Содействовать развитию конструктивного диалога с работодателями, направленного на совершенствование системы социального партнерства на предприятиях, в организациях, поиск путей повышения эффективности работы предприятий (организаций), при условии сохранения рабочих мест.

11 Ответственность сторон и контроль по выполнению Соглашения

11.1 Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляют Стороны, подписавшие его. При проведении данного контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2 Для обеспечения контроля исполнения Соглашения стороны договорились о создании на паритетной основе Комиссии из представителей сторон настоящего Соглашения с правом осуществлять контроль над ходом выполнения настоящего соглашения, в том числе обращаться непосредственно к сторонам Соглашения и работодателям предприятий (организаций) по устранению нарушений и исполнению положений настоящего Соглашения.

Контроль исполнения Соглашения осуществляется на основании поступающей от предприятий (организаций) информации о работе предприятия (организации) по итогам очередного год по форме, приведенной в Приложении № 1 Соглашения.

11.3 В случае, если финансовое положение предприятия (организации) в настоящее время не позволяет выполнить отдельные показатели данного Соглашения, Работодатель представляет сторонам Соглашения обоснование невыполнения и график поэтапного выхода организаций на эти показатели.

11.4 Стороны доводят текст Соглашения до его участников.

11.5 Представители работодателей и работников обеспечивают публикацию текста Соглашения в средствах массовой информации.

11.6 Ответственность за неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему Соглашению определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12 Подписи сторон Соглашения

ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ:

**Президент
Межрегионального
отраслевого некоммерческого
объединения
промышленников и
предпринимателей
«Ассоциация судостроителей
Санкт-Петербурга и области»**



М.В. Александров

ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ:

**Председатель
Территориальной
организации Санкт-
Петербурга и Ленинградской
области Межрегионального
профсоюза работников
судостроения, судоремонта и
морской техники**



С.П. Максименко

**Председатель
Территориальной
организации Российского
профсоюза работников
судостроения Санкт-
Петербурга и Ленинградской
области**



В.М. Зайцев

ОТ ОРГАНОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
ВЛАСТИ:

**Председатель
Комитета по труду и
занятости населения
Санкт-Петербурга**

Д.С. Чернейко

**Информация* о работе предприятия (организации)
по итогам очередного квартала**

Наименование предприятия (организации)

за _____ квартал 20____ года

№	Наименование показателя	ед. изм.	Значение
	Информация о заработной плате		
1	Средняя заработная плата:		
1.1	— за квартал	руб.	
1.2	— нарастающим итогом	руб.	
2	Минимальная заработная плата на предприятии (организации)	руб.	
3	Число работников, получающих заработную плату менее минимальной заработной платы по Региональному Соглашению о минимальной заработной плате в регионе	чел.	
4	Доля оклада (тарифа) в структуре заработной платы	%	
5	Индексация заработной платы	%	
	Информация о занятости		
6	Списочная численность работников (на последний день квартала)	чел.	
6.1	в том числе членов профсоюза (на последний день квартала)	чел.	
7	Число работников, работающих неполное время по инициативе работодателя (на последний день квартала)	чел.	
8	Число работников, уволенных по сокращению штата (нарастающим итогом с начала года):	чел.	
8.1	в том числе членов профсоюза	чел.	
9	Предполагаемое сокращение (до конца текущего года)	чел.	
	Информация о работе с кадрами		
10	Подготовка и переподготовка работников (всего):	чел.	
10.1	на предприятии	чел.	
10.2	в учебных заведениях профобразования	чел.	
10.3	в высших и средних учебных заведениях	чел.	
10.4	Затрачено средств на подготовку и переподготовку кадров	тыс. руб.	
	Информация о состоянии охраны труда (нарастающим итогом)		
11	Количество несчастных случаев на производстве	случаев	
12	Дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев на производстве	дней	
13	Количество профзаболеваний (профотравлений)	случаев	
14	Освоено средств на охрану труда с начала года	тыс. руб.	

Руководитель предприятия _____

Председатель ППО _____

*Информацию необходимо направлять до 30 числа месяца следующего за отчетным периодом в Ассоциацию Судостроителей СПб и ЛО, ТО СПб и ЛО Судпроф, ТО РПРС СПб и ЛО, в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга