



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между ЗАО «.....»
и Работниками Организации
на 200_ — 200_ годы
(проект)

Санкт-Петербург
2002

В данной брошюре публикуется подготовленный Портовым комитетом РПД морского порта Санкт-Петербурга проект Базового коллективного договора по группе стивидорных компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург». Он составлен в соответствии с требованиями конвенций МОТ, положений Трудового кодекса РФ и законов «О коллективных договорах и соглашениях» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также иных законов и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При составлении проекта учтен опыт применения коллективных договоров и соглашений, действовавших в порту в течение 1991–2002 годов. Их тексты включены в него с уточнениями и дополнениями, основанными на более чем 300 предложениях, собранных Портовым комитетом и профкомами докеров стивидорных компаний. Прием предложений по его совершенствованию продолжается.

Портовый комитет убежден, что согласование Базового коллективного договора в соответствии с настоящим проектом обеспечит развитие порта и возможность эффективно реализовывать права работников на гарантированные рабочие места и работу без простоев, на здоровые условия труда и достойную его оплату, на полноценный отдых и справедливую социальную поддержку, на свободную профсоюзную деятельность и расширение прав.

ББК 67.405

Коллективный договор между ЗАО «.....» и Работниками Организации на 200_ – 200_ годы (проект). Санкт-Петербург, Изд. Фонда Рабочей Академии и ООО «Творческий Центр «Победа», 2002, 68 с.

ISBN 5-89781-023-0

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между ЗАО «.....»
и Работниками Организации
на 200_ — 200_ годы
(проект)

Содержание

1. ВВЕДЕНИЕ	4
2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА, РАБОТНИКОВ	7
3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОДАТЕЛЯ	10
3.1. ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА	10
3.2. ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ	17
3.3. ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	21
3.4. ПО РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ	35
3.5. ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	42
3.6. ПО СОЦИАЛЬНЫМ ГАРАНТИЯМ И ЛЬГОТАМ	54
3.7. ПО ГАРАНТИЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ	61
4. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	66
5. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	66

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между Работодателем — Закрытым акционерным обществом «.....» (далее — Организация), в лице генерального директора, действующего на основании Устава Организации, и Работниками Организации, в лице представителя — Профкома докеров ЗАО «.....» (далее — Профком), действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации «Портовая организация Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга» (далее по тексту именуемой — Профсоюз).

Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной мере распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня, согласованного сторонами. По истечении трехлетнего срока со дня вступления в силу настоящий Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый Коллективный договор, но не позднее истечения 6 лет со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора.

Инициатором коллективных переговоров по изменению Коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать

переговоры. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приложений к Коллективному договору.

При наличии в Отраслевом тарифном соглашении (ОТС), заключенном с участием Работодателя, положений, расширяющих права Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, применяются нормы ОТС.

Локальные нормативные акты, принятые Работодателем, в том числе до заключения настоящего Коллективного договора, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором и действуют в части, не противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.3. Локальные нормативные акты Работодателя, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором или Соглашением, или принятые без предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором или Соглашением согласования с Профкомом или учета мнения Профкома, являются недействительными.

1.4. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Организации; изменения состава, структуры, наименования органа управления Организации; расторжения трудового договора с генеральным директором Организации; реорганизации Профсоюза; изменения наименования, структуры или статуса Профсоюза.

При создании юридических лиц с участием Организации, а также при реорганизации Организации, в формах слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования и иных, на Работников, перешедших в новые юридические лица и юридические лица, имеющие отношение к реорганизации Организации, распространяется действие настоящего Коллективного договора за счет или под гарантии Организации до заключения в данных юридических лицах новых (изменения действовавших) Коллективных договоров.

1.5. Стороны заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности Организации, в поддержании обстановки обоюдного

доверия и взаимопонимания, достижении высоких экономических результатов и благополучия каждого работника Организации. Вновь возникающие вопросы производственно-хозяйственной деятельности Организации, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые отношения, стороны решают совместно. Договорное регулирование считается приоритетным. Достигнутые договоренности по регулированию отношений между Работодателем и Работниками стороны договорились вносить в Коллективный договор или оформлять специальными соглашениями.

1.6. При реализации положений настоящего Коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия или недоразумения решать, прежде всего, путем переговоров и соблюдения следующих процедур:

а) предварительные консультации Работодателя с Профкомом предусматривают обязанность Работодателя узнать мнение Профсоюза о проекте акта (планируемом действии) Работодателя, который(ое) Работодатель намерен издать (произвести), и предпринять попытку убедить Профсоюз в необходимости такового;

б) учет мнения Профкома предусматривает обязанность Работодателя перед изданием акта (совершением действий) ознакомиться с мнением Профсоюза; в случае получения отрицательного мнения Профсоюза обязанность Работодателя провести дополнительные консультации с Профсоюзом и при недостижении согласия в ходе консультаций право Работодателя издать соответствующий акт (произвести соответствующие действия) лишь после составления протокола разногласий;

в) согласование (совместное решение) предусматривает право Работодателя издавать необходимые акты (производить необходимые действия) после получения предварительного письменного согласия Профкома.

1.7. Разрешение коллективных споров (конфликтов), связанных с выполнением Коллективного договора, стороны будут производить в соответствии с действующим законодательством. На каждом этапе разрешения споров стороны обязуются

стремиться сами и побуждать всех работников Организации к тому, чтобы решать проблемы в духе взаимного уважения путем поиска взаимоприемлемых решений. Разъяснения, комментарии, нормативные и директивные указания по применению отдельных пунктов и положений Коллективного договора Работодатель издает по согласованию с Профкомом.

1.8. В случае, если у Работника возникнут разногласия с Работодателем по поводу применения какого-либо положения настоящего Коллективного договора или трудового законодательства, он должен, прежде всего, обсудить это с непосредственным руководителем. По желанию Работника в этом обсуждении может принимать участие представитель Профсоюза.

1.9. Коллективный договор распространяется также и на выборных освобожденных профсоюзных работников. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган Профсоюза, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники.

1.10. Перед заключением трудового договора с поступающим на работу лицом Работодатель обязан ознакомить его с текстом настоящего Коллективного договора.

1.11. Работодатель в месячный срок со дня подписания настоящего Коллективного договора размножает его текст и передает Профкому в количестве, необходимом для вручения каждому Работнику, с пятипроцентным резервом. Последующие изменения и дополнения к Коллективному договору распространяются в том же порядке.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА, РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

а) соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство, Соглашения и настоящий Коллективный договор, предусмотренные ими требования, процедуры и сроки;

б) выполнять условия заключенных с Работниками трудовых договоров; исполнять требования охраны труда;

в) согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, затрагивающие права Работников, приказы, распоряжения и иные директивные и инструктивные акты по Организации и структурным подразделениям по вопросам изменения условий труда, рабочего времени и времени отдыха, нормирования и оплаты труда, трудового распорядка и дисциплины труда, профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников, гарантий и компенсаций, социального обеспечения, сокращения штатной численности и другим вопросам; как правило, не издавать и не вводить в действие локальные нормативные и иные акты о труде в случаях отрицательного мнения о них Профкома;

г) беспрепятственно принимать от Работников письменные обращения (предложения, просьбы, заявления, жалобы и другие), рассматривать их в соответствующие, но не превышающие десятидневного, сроки и давать направившим их Работникам обоснованные ответы.

2.2. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением трудового и связанного с трудовыми отношениями законодательства, Соглашений и настоящего Коллективного договора, развивать самоуправление трудовых коллективов Работников;

б) соблюдать действующее законодательство в отношениях с Работодателем, выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, рассматривать и принимать соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании Соглашения либо настоящего Коллективного договора требуется участие, в том числе согласие, учет мнения или консультация Профсоюза;

в) всеми доступными средствами способствовать выполнению Работниками обязательств, предусмотренных п. 2.3 настоящего Коллективного договора;

г) всеми доступными средствами способствовать выполнению Организацией Соглашений и Коллективного договора.

2.3. Работники обязуются:

а) выполнять установленные по согласованию с Профкомом нормы труда и производственные задания при обеспечении условий для их выполнения;

б) повышать квалификацию, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах;

в) соблюдать дисциплину труда;

г) соблюдать правила охраны труда и промышленной санитарии;

д) содержать рабочее место в чистоте и порядке;

е) бережно относиться к имуществу Организации и к грузам, перерабатываемым в Организации.

2.4. Работодатель и Профком обязуются рассматривать документы и предоставлять информацию в сроки, исчисляемые со дня следующего за тем, в который поступил документ на рассмотрение (соответствующий запрос информации):

а) согласование приказов и других актов — до 7 рабочих дней;

б) предоставление информации — до 5 рабочих дней;

за исключением случаев меньших по продолжительности сроков, установленных законодательством РФ.

2.5. При объявлении Работниками забастовки в связи с нарушением Работодателем условий Коллективного договора, Соглашения или норм законодательства либо ввиду разногласий с Работодателем по вопросам, неурегулированным Коллективным договором (Соглашением), Работодатель и Профком направляют для утверждения в орган местного самоуправления следующий согласованный минимум работ (услуг), выполняемых Работниками в ходе забастовки:

— погрузочно-разгрузочные работы по перевалке медицинских и продовольственных грузов;

— погрузочно-разгрузочные работы по перевалке грузов, следующих для потребления жителями Санкт-Петербурга и Ленинградской области;

— работы, производимые работниками, перечисленными в Перечне работников, обеспечивающих жизнедеятельность Организации, приведенном в Приложении № ** к настоящему Коллективному договору.

Работодатель заблаговременно, не позднее чем за 24 часа до начала выполнения указанных работ (услуг), предоставляет Профкому копии документов, свидетельствующих о необходимости переработки Организацией указанных грузов.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

3.1.1. Совершенствовать структуру Организации, формы организации производства и технологию работ с целью достижения максимальных доходов Организацией, каждым Работником и планомерного развития Организации. Планы производственно-хозяйственного развития Организации принимать после предварительных консультаций с Профкомом и в семидневный срок со дня их утверждения направлять в Профком. Не реже чем ежеквартально в виде справки информировать Профком об итогах производственно-хозяйственной деятельности и финансово-экономическом состоянии Организации.

3.1.2. Способствовать участию Работников в управлении Организацией, его структурными подразделениями. Рассматривать предложения Профкома и обеспечить участие представителей Профсоюза в заседаниях Совета директоров и других органов управления Организацией с правом совещательного голоса при рассмотрении вопросов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников; введения технологических изменений; реорганизации или ликвидации Организации (ее структурных подразделений) и по другим вопросам. Представлять в Профком производственный и финансовый планы работы Организации и отчеты об их выполнении в семидневный срок со дня их утверждения (корректировки).

3.1.3. Изменение производственной структуры Организации (подразделений Организации) проводить с учетом мнения Профкома, а изменение организации производства погрузочно-разгрузочных работ — по согласованию с Профкомом. Оценку профессиональной компетентности обладающих распорядительными функциями специалистов Организации производить после предварительных консультаций с Профкомом.

3.1.4. В целях развития Организации обеспечить загрузку структурных подразделений работой в объемах, необходимых для высокопроизводительного труда, формирования доходов и выполнения Коллективного договора. Не производить сокращения численности Работников — членов Профсоюза по инициативе Работодателя без согласования с Профкомом.

3.1.5. Вновь возникающие вопросы производственно-хозяйственной деятельности Организации, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые отношения, решать по согласованию с Профкомом. Не заключать влекущие за собой снижение занятости или ухудшение условий труда Работников договоры с другими организациями. Согласовывать с Профкомом и вносить в заключаемые с клиентами договоры на погрузочно-разгрузочные и связанные с ними работы и услуги условия обеспечения безопасного их выполнения. Предоставлять Профкому, по его запросу, копии записей в договорах с клиентами, содержащих указанные условия.

3.1.6 Погрузочно-разгрузочные и связанные с ними работы производить силами специалистов, аттестованных и принятых на работу в Организацию в качестве докеров-механизаторов. Привлечение к этим работам других категорий работников и на других условиях, а также лиц, не состоящих в штате Организации, производить по согласованию с Профкомом. Условия такого привлечения регламентировать согласованным с Профкомом Положением (Приложение № **).

С учетом принятых в мировой практике разделения труда и специализации, а также с учетом требований ИТФ, работы по

креплению (раскреплению) грузов при подготовке их к погрузке на суда, непосредственно на судах и при подготовке к хранению либо дальнейшей транспортировке после выгрузки из судов производить исключительно силами докеров-механизаторов Организации.

3.1.7. Штатную численность бригад докеров-механизаторов, а также рабочих других профессий согласовывать с Профкомом. Состав работы (конкретное содержание, объем и порядок ее выполнения) устанавливать: для рабочих — по согласованию с Профкомом; для руководителей, специалистов и служащих — на основании квалификационного справочника и с предварительной консультацией с Профкомом.

3.1.8. Организовывать производство погрузочно-разгрузочных и связанных с ними работ, а также производство ремонтных работ на основе бригадной формы организации труда. Прием в бригаду осуществлять с испытательным сроком. Непрохождение испытательного срока подтверждать протоколом собрания бригады, утвержденным Профкомом.

Кадровые вопросы бригад: назначение и освобождение от обязанностей звеньевых, прием в бригаду новых работников, распределение по звеньям производить по согласованию с Профкомом.

Назначение бригадиров производить при достижении согласия по представленной кандидатуре с коллективом бригады и по согласованию с Профкомом. Освобождение от обязанностей бригадира производить с учетом мнения коллектива бригады и по согласованию с Профкомом или по представлению Профкома.

3.1.9. Установление и изменение норм труда производить по согласованию с Профкомом. При изменении норм труда использовать в расчетах показатели только по тем работам, которые произведены с выполнением правил и норм охраны труда и технологии производства работ.

При невыполнении комплексных норм выработки (превышении норм времени) более чем половиной бригад в течение

двух календарных месяцев, данные нормы выработки уменьшать (нормы времени увеличивать) до согласованных с Профкомом величин.

Не пересматривать перевыполняемые нормы труда на рабочих местах, не прошедших аттестацию по условиям труда, а также перевыполняемые за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, приемов, сноровки, высокой квалификации или профессионального опыта.

3.1.10. Нормировать погрузочно-разгрузочные и связанные с ними работы и осуществлять соответствующую оплату этих работ по нормам труда, перечисленным в Приложении № ** «Нормы труда на выполнение погрузочно-разгрузочных работ».

Нормировать и осуществлять соответствующую оплату специального, т.е. производимого в соответствии с ТУ, крепления (раскрепления) грузов в морских судах, на железнодорожном и автомобильном подвижном составе. (Приложение № ** «Нормы труда на выполнение работ по специальному креплению (раскреплению) грузов»).

3.1.11. Обеспечить доставку Работников на объект работы, к местам отдыха и приема пищи и возвращение с объекта работы к бытовым помещениям. Рабочие места обеспечить необходимым для выполнения работ оборудованием и инструментом.

3.1.12. При разработке и внедрении новых технологических процессов и приемов труда обеспечивать безопасные условия труда и согласовывать с Профкомом нормы выработки и времени.

3.1.13. Ежегодно проводить семинары по обучению и переподготовке звеньевых и бригадиров бригад Работников с участием представителя Профсоюза.

3.1.14. По согласованным с Профкомом планам-графикам производить обучение Работников смежным профессиям, а также обучение Работников в высших и средних учебных заведениях. Список кандидатур согласовывать с Профкомом.

3.1.15. Обеспечить наличие в каждой бригаде докеров-механизаторов достаточное количество членов бригады, обучен-

ных работе на перегрузочной технике, позволяющее производить весь комплекс работ, предусмотренных РТК и ВТИП. Ежегодно проводить курсы повышения квалификации Работников с отрывом от производства по спискам, согласованным с Профкомом, с тем, чтобы каждый Работник проходил данные курсы не реже одного раза в пять лет.

Производство работ меньшим составом работников, по сравнению с требуемым по технологии производства, производить в исключительных случаях по согласованию с Профкомом и с оплатой по пропорционально уменьшенным нормам выработки (увеличенным нормам времени).

3.1.16. Обеспечивать обслуживающих механизмы рабочих инструментом для ремонта и обслуживания перегрузочной техники в полном объеме согласно руководству по эксплуатации. Приобретение инструмента осуществлять с учетом мнения представителей Профсоюза.

3.1.17. До начала работы комиссии по проверке теоретических знаний Работников представлять в Профком перечень вопросов, задаваемых при сдаче экзаменов на подтверждение (повышение) квалификационного разряда докера-механизаторам каждого класса, слесарям и электромонтерам по ремонту и техническому обслуживанию перегрузочных машин и оборудования каждого разряда, а также тальманам. Перечень экзаменационных вопросов предварительно согласовывать с Профкомом.

3.1.18. Присвоение (изменение) класса квалификации докера-механизатора производить в соответствии с Положением «О классах квалификации докеров-механизаторов комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах» (Приложение № **). Совмещение профессий допускать с согласия Работника с учетом мнения Профкома.

3.1.19. Выделять и использовать средства на организацию обучения Работников и ознакомление Работников с практическим опытом работы других портов. Состав групп, порты назна-

чения и продолжительность поездок определять по согласованию с Профкомом.

3.1.20. При подаче Работником рационализаторского предложения, повлекшего улучшение в организации производства, поощрять Работника материально или морально по согласованию с Профкомом.

3.1.21. Прибыль, необходимую для выполнения условий Коллективного договора, по соответствующим сметам распределять по согласованию с Профкомом.

3.1.22. Ведомственные расследования случаев аварий, поломок, браков и т.п., участниками которых являлись Работники, проводить с участием представителей Профсоюза, в том числе при составлении акта осмотра места происшествия и заключительного акта расследования. Копии материалов ведомственного расследования направлять в Профком.

В случае, если до составления акта осмотра места (в том числе механизмов, иных объектов) происшествия не сохранена обстановка происшествия не по вине Работника, являющегося непосредственным участником этого происшествия, не привлекать данного Работника к материальной ответственности.

3.1.23. Работу, которая не может быть выполнена не связанными с риском действиями, относить к выполняемой в условиях нормального хозяйственного риска и не допускать возложения ответственности за возникающий при выполнении работы ущерб Работодателю на выполняющих ее Работников.

Применение дисциплинарных взысканий в отношении Работников и возложение на Работников материальной ответственности за случаи, связанные с нанесением Работодателю ущерба, производить по согласованию с Профкомом. В случае отклонения, не по вине Работника, параметров производственного процесса от предусмотренных технологическими нормативами и правилами по охране труда не применять дисциплинарные взыскания и не возлагать материальную ответственность на Работника за причиненный Работодателю ущерб.

3.1.24. Ежемесячно предоставлять информацию о хозяйственно-экономической и финансовой деятельности Организации в объемах установленной в Организации статистической отчетности. По запросам Профкома материалы проверок деятельности Организации ревизионными комиссиями и внешними аудиторами направлять для сведения в Профком.

3.1.25. Обеспечить сохранность личных вещей (верхней одежды, обуви, головных уборов и т.д.) Работников в раздевалках (шкафчиках для смены одежды). В случае несохранности личных вещей (кражи, пожара и т.п.) возмещать ущерб в полном объеме по рыночным ценам на момент возмещения ущерба.

3.1.26. Беспрепятственно предоставлять каждому Работнику в полном объеме информацию о его персональных данных, хранящихся у Работодателя. Данные о допущенных Работниками нарушениях трудовой дисциплины и последовавших взысканиях хранить только на бумажных носителях информации в течение, как правило, не более трех лет. Характеристики на Работника составлять по его запросу или с его ведома и, по его письменной просьбе, согласовывать с Профкомом.

3.1.27. Привлечение Работника — члена Профсоюза к дисциплинарному взысканию впервые в течение годового периода производить после предварительных консультаций с Профкомом. Привлечение данного Работника к дисциплинарному взысканию вторично и более в течение годового периода производить по согласованию с Профкомом. При наложении дисциплинарного взыскания учитывать обстоятельства совершения проступка, наличие его материальных последствий и предшествующую работу Работника.

Снимать дисциплинарные взыскания с добросовестных Работников до истечения одного года со дня наложения взыскания: а) по своей (Работодателя) инициативе; б) по ходатайству непосредственного руководителя; в) по ходатайству Профкома.

3.1.28. Приказы по Организации и подразделениям, кроме приказов по личному составу, по предложениям органов

Профсоюза вывешивать для всеобщего ознакомления на досках информации.

3.1.29. По представлению Профкома безотлагательно устранять выявленное нарушение трудового законодательства или Коллективного договора (Соглашения).

3.2. ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

3.2.1. Установить в планах по труду (штатных расписаниях), суммарно по Организации численность Работников не менее ... человек, в том числе докеров-механизаторов не менее ... человек, рабочих механизации не менее ... человек, тальманов не менее ... человек.

3.2.2. Записи названий профессий (должностей) Работников в штатном расписании Организации, отклоняющиеся от предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) или не содержащиеся в нем, производить по согласованию с Профкомом.

3.2.3. При наличии вакансий предоставлять приоритетное право поступления на работу в Организацию, с учетом квалификации, ближайшим родственникам (жене, мужу, детям) Работников, получивших увечье или погибших в результате несчастного случая на производстве.

3.2.4. Работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в Организации, при наличии возможности обеспечивать, с их согласия, работой в Организации, а при отсутствии работы в Организации содействовать их трудоустройству в другую организацию, в соответствии с возможностями Работников, определяемыми Медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК).

3.2.5. Форму (содержание бланка) трудового договора, заключаемого с лицами, поступающими на работу в Организацию, согласовывать с Профкомом. Копии заключенных с Работниками трудовых договоров в трехдневный срок с момента оформления, переоформления и (или) изменения направлять в Проф-

ком. По представлению Профкома условия трудовых договоров Работников приводить в соответствие с законодательством, Коллективным договором (Соглашением).

Привлечение физических лиц для выполнения работ (услуг) на основе договоров гражданско-правового характера производить в порядке и на условиях, согласованных с Профкомом. Договоры гражданско-правового характера на выполнение работ (услуг), заключенные с физическими лицами без согласования с Профкомом, переоформлять в трудовые договоры.

3.2.6. Копию решения о реорганизации Организации (ее подразделения) в семидневный срок со дня его принятия направлять в Профком. В случае реорганизации Организации (подразделения Организации) — слияния, присоединения, разделения, преобразования и т.п., смены собственника, перехода в подчинение другого органа управления — не прекращать по инициативе Работодателя трудовых отношений с Работниками, за исключением случаев, согласованных с Профкомом: трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации после предварительного согласования с Профсоюзом сокращения фактической численности (штата) Работников.

3.2.7. По запросу информировать Профком об имеющихся в Организации вакантных рабочих местах по штатному расписанию.

3.2.8. Информировать Работников, подавших заявления о намерении поменять профессию (при наличии права работать по соответствующей специальности), об имеющихся вакансиях по заявленной профессии. Заполнение вакансий, при прочих равных условиях, в первую очередь производить Работниками, подавшими заявления.

3.2.9. Обеспечить преимущественный прием высвобождаемых Работников на работу в организации, созданные или создаваемые с участием Организации.

3.2.10. Лиц, уволенных с прежнего места работы, в том числе из Организации, за совершенное данными лицами хищение или появление на работе в нетрезвом состоянии, принимать на

работу в Организацию не ранее, чем через три года после совершения ими данных проступков и по согласованию с Профкомом.

3.2.11. Прием в Организацию осуществлять на условиях трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок (бессрочных) или на определенный срок (срочных). Трудовые договоры (контракты) с лицами, принимаемыми на работу докерами-механизаторами, рабочими механизации, тальманами и рабочими других профессий, заключать на неопределенный срок.

В случае заключения с лицом, принимаемым на работу, срочного трудового договора представлять обоснование в Профком и согласовывать с Профкомом заключение указанного договора.

Отказ Работнику в продлении заключенного с ним срочного трудового договора или в переоформлении его на неопределенный срок согласовывать с Профкомом.

3.2.12. Ликвидацию Организации в целом, ее структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства, следствием которых может стать сокращение рабочих мест, допускать лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления Профкома и проведения с Профсоюзом переговоров по соблюдению прав и интересов Работников.

3.2.13. В случае ликвидации структурного подразделения предоставлять, при наличии вакантных мест, Работникам работу по специальности в другом подразделении Организации, а при отсутствии вакансий содействовать в трудоустройстве в другие организации, прежде всего, портовые.

3.2.14. При отсутствии либо снижении объемов работ, вследствие чего Работники остаются без работы по своей специальности, направлять свободных Работников на другие работы, в том числе принимать меры по обеспечению Работников работой в других портовых организациях. На весь период отсутствия (снижения) объемов работ приостанавливать прием на работу новых лиц.

3.2.15. При недостаточном обеспечении Работников работой по согласованию с Профкомом устанавливать режим не-

полного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели). Отмену режима неполного рабочего времени производить по согласованию с Профкомом.

3.2.16. Перед принятием решения о необходимости сокращения численности или (и) штата Работников предпринять следующие меры:

а) меры, предусмотренные пунктами 3.2.14 и 3.2.15 настоящего Коллективного договора;

б) ограничить внутреннее совмещение профессий и прекратить привлечение к выполнению работ сторонних лиц на условиях совместительства, договоров подряда и по договорам с другими Организациями;

в) произвести упреждающее сокращение численности административно-управленческого персонала;

г) обеспечить возможность увольнения Работников по собственному желанию с повышенной компенсацией — выплатой сверх законодательно установленных норм материальной помощи в размере трехмесячного заработка, предшествующего месяцу увольнения.

3.2.17. При значительном снижении объемов или ликвидации отдельных видов деятельности производить обучение высвобождаемых Работников другим профессиям и специальностям. При отсутствии работ предоставлять по письменному заявлению Работников отпуск без оплаты с гарантией сохранения места и стажа работы на весь период отпуска, а также предоставлять право на работу с неполным рабочим днем и с сокращенным количеством ночных смен.

3.2.18. Лиц, получивших уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, освобождать, по их письменным заявлениям, от работы на один день в неделю в течение двух месяцев, с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.2.19. Не допускать без согласия Профкома увольнения при сокращении численности или штата Работников:

— получивших увечье или профзаболевание в ЛМТП, ОАО «Морпорт СПб», Организации или в иной портовой организации, созданной с участием ОАО «Морпорт СПб»;

— имеющих звание «Ветеран порта», которым до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию, осталось менее трех лет.

3.2.20. Лиц, уволенных из Организации или других портовых организаций по сокращению численности или штата, принимать на работу в Организацию при наличии вакансий в приоритетном порядке и с учетом мнения Профкома.

3.2.21. В случае ликвидации (банкротства) Организации обеспечить трудоустройство Работников не менее чем на 90% рабочих мест, вновь образуемых на базе имущества, до ликвидации (банкротства) находившегося в распоряжении Организации.

3.2.22. Удовлетворять просьбу Работника об отзыве его заявления о расторжении трудового договора в течение двух недель до окончания срока предупреждения об увольнении. В случае подачи Работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию не приглашать в порядке перевода нового работника на предполагаемое вакантное место в Организации, которому в соответствии с действующим законодательством не может быть отказано в приеме на работу, до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.2.23. В период коллективного трудового спора в Организации не применять труд иных лиц, кроме Работников и лиц, привлекаемых по согласованию с Профкомом, не изменять условия трудовых договоров с Работниками и не заключать новые трудовые договоры. Не направлять Работников в другие организации при наличии там коллективных трудовых споров.

3.3. ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

3.3.1. Выполнение работ с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда производить силами обученных в установленном порядке знанию правил охраны труда штат-

ных Работников. Не привлекать для выполнения работ с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда Работников и сторонних лиц на условиях совместительства, договоров подряда и по договорам с другими организациями без согласования с Профкомом.

3.3.2. Обеспечить Работников имеющейся у Работодателя достоверной информацией о состоянии условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по защите Работников от воздействия вредных или опасных производственных факторов и о предусмотренных в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором компенсациях за работу во вредных, тяжелых и опасных условиях труда. По согласованию с Профкомом принимать предлагаемые Работниками дополнительные меры для обеспечения безопасных условий труда.

3.3.3. Обучение Работников знанию правил охраны труда, в т.ч. инструктажи, производить в рабочее время либо с отрывом Работников от производства с оплатой из расчета не ниже среднего заработка. Обеспечить Работникам возможность в доступной для них форме знакомиться с санитарными нормами тяжести и напряженности трудового процесса, а также с нормами освещенности, загазованности, запыленности, вибрации, шума и радиоактивности на рабочих местах.

3.3.4. Обеспечить регулярный контроль за соблюдением предельных норм запыленности, загазованности и других вредных воздействий на работающих и окружающую среду. По требованию Работников осуществлять замеры вредных факторов, в том числе радиоактивности, на рабочих местах и информировать их о результатах замеров.

При производстве работ в замкнутых и ограниченных пространствах обеспечить постоянный контроль за содержанием вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

3.3.5. По представлению Профкома обеспечить проведение комплексных экспертиз условий труда Работников.

3.3.6. Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводить в соответствии с Положением «О порядке проведения Аттестации рабочих мест Работников по условиям труда» (Приложение № **).

3.3.7. Для проведения работ по аттестации рабочих мест Работников по условиям труда и последующей их сертификации привлекать организации на конкурсной основе из состава организаций, представляемых на конкурс Профкомом.

3.3.8. При заключении договоров на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда применять типовую форму договора (Приложение № **).

3.3.9. Обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, снабжать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Ежегодно по представлению Профкома организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения заработной платы в размере среднего заработка. Данное обучение производить по согласованной с Профкомом программе, предусматривающей пополнение и обновление знания законодательства о труде и охране труда, нормативных актов, порядка и практики работы контрольно–надзорных органов по охране труда, безопасных методов и приемов проведения работ, правил и приемов оказания первой помощи пострадавшему от несчастного случая или заболевшему на рабочем месте.

Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза для выполнения возложенных на них общественных обязанностей не менее одного часа в течение рабочей смены с сохранением среднего заработка.

3.3.10. Обеспечить условия для работы Совместной комиссии по охране труда Работников в соответствии с Положением (Приложение № **).

3.3.11. Обеспечить постоянный и периодический, по заявкам бригад, контроль за содержанием фосфина в воздухе рабочей зоны на всех этапах переработки фумигированных грузов.

После прекращения работ и закрытия трюма более чем на 6 часов допускать докеров-механизаторов в трюм только после вентилирования трюма в течение одного часа и подтверждения замерами допустимого содержания фосфина.

Уничтожение фумигантов производить вне территории Организации.

3.3.12. Периодически, в соответствии с действующими нормативными документами, а также по заявкам бригад докеров-механизаторов, проводить проверку перегрузочной техники на соответствие санитарным требованиям к уровню шума, вибрации и выброса вредных веществ в воздух рабочей зоны. Замеры производить при производстве работ и в присутствии представителя Профсоюза.

Обеспечить текущий, а также по требованию докера-механизатора, работающего на данной машине, контроль над эффективностью катализаторов дожигания выхлопных газов на автотехнике, используемой для работ в замкнутых пространствах.

3.3.13. Соблюдать верхний предел физической нагрузки на 1 докера-механизатора, в течение рабочей смены, независимо от ее продолжительности, перекладывающего груз вручную на расстояние не далее 1 метра, величиной не более 24 тонн (в смену, приходящуюся на ночное время, — не более 18 тонн).

При увеличении расстояния переноса груза нагрузку уменьшать согласно «Допустимому соотношению расстояния, на которое переносится груз, и его суммарному количеству» (Приложение № **).

Обеспечивать Работникам, достигшим установленного предела физической нагрузки, возможность последующего отдыха в течение смены с правом покидать территорию Организации на период времени, составляющий в сумме со временем выполнения погрузочно-разгрузочных работ вручную 8 часов.

3.3.14. Не привлекать женщин к погрузочно-разгрузочным работам, работам по креплению, раскреплению и иной непосредственной обработке грузов, а также к любым работам, требующим приложения усилия более 7 кг.

3.3.15. При переработке вредных для здоровья грузов обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

3.3.16. Докерам-механизаторам при работе на установке «Титан» выдавать спилковые перчатки.

3.3.17. Перед началом обработки судна с вредным для здоровья грузом, в соответствии с правилами ММОГ, предоставлять в Профком заключение специалистов органа санитарно-эпидемиологического надзора о возможности и условиях производства работ.

Не производить переработку вредных или опасных веществ, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка возможного воздействия которых на организм человека не проводилась а также для которых не разработаны методики оценки воздействия или отсутствуют средства метрологического контроля.

3.3.18. При изменении номенклатуры грузов применять технологии их переработки, обеспечивающие безопасные условия труда Работников. Рабочие технологические карты и другие аналогичные им нормативные акты, в части соответствия требованиям обеспечения безопасных и здоровых условий труда, согласовывать с Профкомом.

3.3.19. Зачистку трюмов и вагонов от остатков неизвестных грузов производить в соответствии с согласованной с Профкомом Инструкцией для Работников, занятых зачисткой транспортных средств от остатков неизвестных вредных (опасных) грузов (Приложение № **). При перетарке и подработке опасных грузов с нарушенной упаковкой обеспечивать Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты согласно требованиям ММОГ и инструкциям по переработке опасных грузов.

3.3.20. Работу с грузами, содержащими радиоактивные вещества, производить в соответствии с Положением «О гарантиях Работникам, работающим в зоне размещения грузов, содержащих радиоактивные вещества» (Приложение № **). Не привлекать Работников к сверхурочным работам на радиоактивных, химических — опасных и фумигированных грузах.

3.3.21. Пересматривать и согласовывать с Профкомом применяемые в Организации Инструкции по охране труда. Не реже одного раза в три года обеспечивать каждого Работника текстами инструкций. О введении в действие новых либо измененных инструкций извещать Работников не позднее чем за два месяца.

3.3.22. Стандарты Организации, включая стандарты безопасности труда на объекты и оборудование, не имеющие государственных или отраслевых стандартов Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), утверждать по согласованию с Профкомом. О введении в действие данных стандартов извещать Работников не позднее чем за два месяца.

3.3.23. Применять технологию выполнения погрузочно-разгрузочных работ, соответствующую законодательству, нормативным документам по охране труда. Производить ревизию применяемых в Организации технологических карт погрузочно-разгрузочных работ, а также работ по техническому осмотру и ремонту перегрузочной техники на предмет соответствия их действующему законодательству по охране труда, устраняя несоответствия.

Не позднее чем за месяц до введения в действие измененной или новой технологической документации уведомлять об этом Профком с предоставлением экземпляра РТК, ВТИП, Плана организации работ и т.п. нормативных актов.

3.3.24. Сохранять за Работником, отказавшимся от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, или от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (в том числе в случае не обеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты), все права, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором, и оп-

лачивать Работнику время вынужденного простоя по среднему заработку, в том числе при выполнении Работником нижеоплачиваемой работы вследствие простоя по основной.

3.3.25. Не применять дисциплинарных и иных мер по отношению к Работникам, обоснованно отказавшимся от выполнения работы вследствие несоблюдения Работодателем требований законодательства о труде и настоящего Коллективного договора по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

3.3.26. При выявлении нарушений правил и требований по охране труда безотлагательно приостанавливать проведение работ до устранения опасности.

3.3.27. Не использовать на работах с опасными грузами согласно классификации ММОГ труд докеров-механизаторов, не достигших возраста 21 года.

3.3.28. В случаях выявления уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, безотлагательно устранять указанные нарушения. По представлению уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда приостанавливать производство работ до устранения указанных нарушений.

Обеспечивать уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда возможность реализации права в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, при невозможности устранения опасности мерами, входящими в компетенцию Работников, беспрепятственно приостанавливать работу с безотлагательным информированием производителя работ.

3.3.29. При каждом несчастном случае на производстве и случае профессионального заболевания формировать комиссию для своевременного расследованию обстоятельств и причин данного случая с включением в состав комиссии представителя Профсоюза, разрабатывать мероприятия по предотвращению впредь подобных случаев. Не позднее 3 календарных дней по окончании расследования экземпляр акта формы Н-1 рассле-

дования несчастного случая выдавать пострадавшему Работнику (родственникам погибшего Работника).

Обеспечивать участие Работника (доверенного лица Работника) в расследовании происшедшего с Работником несчастного случая на производстве (случая профессионального заболевания).

По заявлению пострадавшего Работника (доверенного лица Работника) обеспечивать проведение расследования несчастного случая на производстве, о котором не было своевременно сообщено Работодателю, в течение одного месяца со дня поступления заявления.

3.3.30. На каждом складе, в каждой мастерской и в каждой комнате отдыха содержать универсальную аптечку первой доврачебной помощи, постоянно укомплектованную в соответствии с Перечнем, утвержденным Минздравом России.

3.3.31. Своевременно выдавать удобную и современную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также предметы личной гигиены (Приложение № **). Производить закупку спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты после одобрения образцов Профкомом. Спецодежду и спецобувь, пришедшие в негодность не по вине Работника до истечения срока, заменять новыми или отремонтированными.

Обеспечить умывальные комнаты специальными средствами для мытья рук во время перерывов для приема пищи.

Обеспечить в душевых для помывки Работников наличие холодной и горячей воды, соответствующих санитарным нормам.

3.3.32. Обеспечить возможность регулярной стирки и просушки рабочей одежды и обуви. Обработку спецодежды и средств индивидуальной защиты Работников, занятых на переработке вредных для здоровья грузов, производить согласно соответствующим инструкциям.

3.3.33. Выдавать на работах с вредными условиями труда согласно Перечню (Приложение № **), при работе в этих условиях более 1 часа, бесплатно по установленным нормам соот-

ветственно молоко (кисломолочные продукты), минеральную воду или пектиносодержащие продукты.

3.3.34. На рабочих местах в производственных и вспомогательных помещениях обеспечить уровень освещенности и температурный режим согласно СНиП. В случаях, когда рабочая система отопления не справляется с обеспечением необходимого температурного режима в помещении, обеспечить рабочие места электрическими тепловентиляторами для поддержания температуры в соответствии со СНиП с учетом технологического процесса.

3.3.35. Обеспечить Работников комнатами отдыха, оборудованными холодильниками, микроволновыми печами (не менее двух в каждой комнате), отфильтрованной питьевой водой и электрическими титанами (чайниками) для кипячения питьевой воды в следующих помещениях: (указать конкретные помещения).

3.3.36. В помещениях для обогрева Работников, включая комнаты отдыха, а также: (указать конкретные помещения), обеспечивать температуру $t^{\circ} = 22-24^{\circ}\text{C}$ и относительную влажность 40–60%. Не направлять на работу в холодильные и морозильные помещения (в том числе в трюмы рефрижераторных судов) докеров-механизаторов во влажной спецодежде.

3.3.37. При производстве погрузочно-разгрузочных работ при t° выше $+25^{\circ}\text{C}$ установить дополнительные перерывы для отдыха по 10 минут через каждый час работы и обеспечить в достаточном количестве питьевой водой, в том числе газированной.

3.3.38. В сезон с 15 мая по 30 сентября при работе в холодильных и морозильных помещениях при $t^{\circ} = 5^{\circ}\text{C}$ и ниже установить дополнительные перерывы на обогревание по 20 минут в первой и во второй половине рабочего дня.

3.3.39. Обеспечить диспетчерскую службу и производителей работ достоверной информацией о силе ветра и температуре воздуха и информировать Работников об этих условиях до начала и в процессе производства работ. Установить дополни-

тельные перерывы на обогревание по 10 минут через каждый час работы при следующей температуре воздуха и силе ветра:

— при тихой погоде (скорость ветра 0-2 м/сек) при t° от -20°C до -29°C ;

— при умеренном ветре (скорость от 3 до 8 м/сек) при t° от -15°C до -24°C ;

— при сильном ветре (скорость от 9 до 15 м/сек) при t° от -10°C до -19°C ;

— при работе в закрытых необогреваемых помещениях, в том числе в холодильных и морозильных, при t° от -20°C до -29°C .

3.3.40. Установить порядок чередования смен работающих: работа — 30 минут, перерыв на обогревание — 30 минут, при следующих критических температурах:

— при тихой погоде (скорость ветра 0-2 м/сек) при t° -30°C и ниже;

— при умеренном ветре (скорость от 3 до 8 м/сек) при t° -25°C и ниже;

— при сильном ветре (скорость от 9 до 15 м/сек) при t° -20°C и ниже;

— при шторме (скорость от 16 до 20 м/сек) при t° ниже 0°C ;

— при буре (скорость ветра свыше 20 м/сек) независимо от температуры;

— при работе в закрытых необогреваемых помещениях, в том числе в холодильных и морозильных, при t° -30°C и ниже.

3.3.41. К подведению итогов выполнения Коллективного договора за полугодие (до 15 июля) и за год (до 15 января) на основании актов о несчастных случаях на производстве проводить обобщенный анализ причин производственного травматизма Работников и представлять в Профком. По согласованию с Профкомом к годовому подведению итогов выполнения Коллективного договора разрабатывать план мероприятий по устранению выявленных причин и профилактике травматизма.

3.3.42. Назначение на должность и отстранение от должности специалистов по охране труда (технике безопасности) производить по согласованию с Профкомом.

3.3.43. В случае нарушения должностным лицом Организации требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкое последствие (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также в случае сокрытия производственной травмы, по представлению Профкома привлекать указанное должностное лицо к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения. При этом временно, но не более чем на месяц, до решения вопроса о дисциплинарной ответственности должностного лица, отстранять данное лицо от исполнения должностных обязанностей с сохранением за ним заработной платы.

3.3.44. При ликвидации рабочего места вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предоставлять Работнику новое рабочее место, соответствующее квалификации Работника, или иное с согласия Работника и по согласованию с Профкомом.

3.3.45. Обеспечить Работникам, заболевшим или травмированным на территории Организации, оказание первой медицинской помощи. Работников, заболевших на рабочем месте, перевозить в больницу, поликлинику или до места жительства на транспорте Организации или за счет средств Организации.

3.3.46. Обеспечить условия для проведения периодических профилактических медицинских осмотров Работников на территории Организации. Один раз в три года медицинские осмотры Работников, работающих во вредных условиях труда, проводить по программе «Амбулаторно-Диспансерная» по договору добровольного медицинского страхования с Департаментом медицинского страхования ЗАО СП «СФИНКС», расположенным на базе Центра профпатологии и реабилитации больных Санкт-Петербурга. Приказы по

Организации, издаваемые по результатам медицинских осмотров, согласовывать с Профкомом.

3.3.47. При наличии рекомендаций, изложенных в заключении медицинской комиссии, обеспечить Работникам возможность бесплатного систематического прохождения комплекса оздоровительных мероприятий по восстановлению работоспособности в указанных в заключении медицинских учреждениях. Обеспечить Работникам, по их письменным заявлениям, в соответствии с медицинскими рекомендациями прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения осмотра (обследования).

3.3.48. Предоставлять Работнику без затребования медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания, в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению, в дневное рабочее время устно либо письменно переданному в службу отдела кадров Организации (в другое время — в сменно-диспетчерскую службу Организации) и по выходу на работу в течение трех календарных дней оформленному письменно. По желанию Работника присоединять к данному отпуску дни отдыха (отгулы) за имеющуюся у Работника переработку в пределах текущего календарного года.

3.3.49. Ежегодно: а) проводить по каждой профессии анализ профзаболеваемости, разрабатывать и осуществлять меры по предупреждению профзаболеваемости с привлечением по согласованию с Профкомом специалистов соответствующих учреждений; б) дополнительно за счет средств Организации страховать (на сумму не менее тысячи минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации) каждого Работника от несчастных случаев и заболеваний, вызывающих стойкую утрату трудоспособности.

3.3.50. Выплачивать единовременное пособие за счет средств Организации Работникам, получившим увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, свя-

занное с исполнением трудовых обязанностей, а также семьям и иждивенцам, потерявшим кормильца в результате несчастного случая на производстве со смертельным исходом, в следующих размерах:

а) в случае гибели Работника, семье или иждивенцам потерпевшего выплачивать единовременное пособие в размере 16 месячных тарифных ставок (окладов) Работника, действовавших в Организации на момент его гибели;

б) при получении Работником инвалидности вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания потерпевшему выплачивать единовременное пособие в размере действующей месячной тарифной ставки (оклада) Работника на дату получения инвалидности, умноженной на коэффициент, соответственно группам инвалидности:

— инвалидам I группы	— 16;
— инвалидам II группы (неработающим)	— 12;
— инвалидам II группы (работающим)	— 8;
— инвалидам III группы	— 6.

Если несчастный случай произошел с Работником в результате появления его на работе в нетрезвом виде (подтвержденного медицинским заключением), при хищении или при угоне транспортных средств, размер пособия семье (иждивенцам) уменьшать на 50%, а самому Работнику пособие не выплачивать.

Единовременное пособие в связи с несчастным случаем или профзаболеванием распространять на все случаи, произошедшие во время работы в Организации и подтвержденные актом формы Н-1 — при несчастном случае или медицинским заключением — в случае профессионального заболевания.

3.3.51. С учетом мнения Профкома возмещать Работнику (наследникам Работника) по письменному заявлению моральный вред от профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением Работником трудовых обязанностей, в денежной или иной материальной форме независимо от возмещения имущественного вреда.

3.3.52. По письменному заявлению в первоочередном порядке принимать на работу в Организацию лиц, восстановивших трудоспособность, утраченную ранее в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в ЛМТП, ОАО «Морпорт СПб», Организации или иной портовой организации, созданной с участием ОАО «Морпорт СПб».

3.3.53. Выплачивать единовременное пособие за счет средств Организации Работникам, увольняемым из Организации по состоянию здоровья вследствие общего заболевания, в размере действующей месячной тарифной ставки (оклада) Работника на дату получения инвалидности, умноженной на коэффициент соответственно группам инвалидности:

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| — инвалидам I группы | — 4; |
| — инвалидам II группы (неработающим) | — 3; |
| — инвалидам II группы (работающим) | — 2; |
| — инвалидам III группы | — 1,5. |

3.3.54. Выполнять в срок мероприятия, предусмотренные ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда Работников (Приложение № **).

3.3.55. Направлять в Профком копии всех нормативных и распорядительных актов, касающихся охраны труда, а также копии протоколов совещаний по охране труда. Информировать Профком и Работников о каждом несчастном случае, связанном с производством, и каждом случае профессионального заболевания.

Сведения об условиях труда Работников, направляемые в органы, ведающие вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, а также в медицинские и иные учреждения, согласовывать с Профкомом.

3.3.56. При наличии документов, подтверждающих целевое расходование средств, в полном объеме компенсировать Работникам понесенные ими денежные расходы, связанные с рекомендованным лечащими врачами, Клинико-экспертной комиссией (КЭК) или Медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) лечением, включая реабилитационное и санаторно-

курортное лечение, вызванным полученной в ЛМТП, ОАО «Морпорт СПб», Организации или иной портовой организации, созданной с участием ОАО «Морпорт СПб», производственной травмой или (и) профессиональным заболеванием.

3.3.57. В случае заключения Медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) о невозможности пострадавшего на производстве Работника продолжать работу по прежней профессии (в прежней должности) обеспечить обучение пострадавшего Работника с его согласия новой профессии за счет средств Работодателя.

3.4. ПО РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ

3.4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулировать в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором, в том числе с утверждаемыми по согласованию с Профкомом Режимом рабочего времени (Приложение № **) и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № **). Привлечение Работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить по согласованию с Профкомом.

3.4.2. В рабочее оплачиваемое время докеров-механизаторов включать:

При продолжительности смены: 7,5 час.: 8 час.: 11,5 час.:

Время на подготовительно-заключительные операции: 24 мин. 26 мин. 36 мин.

Время для основных перерывов на отдых: 36 мин. 38 мин. 48 мин.

Время для дополнительных перерывов на погрузочно-разгрузочных работах, выполняемых вручную: 24 мин. 26 мин. 36 мин.

Время для дополнительных перерывов в связи с соблюдением температурного режима в соответствии с п.п. 3.3.32 — 3.3.35 настоящего Коллективного договора.

3.4.3. Учет времени, фактически отработанного каждым Работником, вести в порядке, согласованном с Профкомом (Приложение № **). По каждому Работнику, работающему по графику, отличающемуся от календарного, производить суммированный учет рабочего времени с месячным и годовым учетными периодами.

Типовые (Приложение № **) и текущие графики выхода на работу утверждать по согласованию с Профкомом и доводить до сведения Работников не позднее, чем за месяц до определяемого ими периода.

Перерывы для отдыха и питания Работников (обеденные перерывы) предоставлять: при продолжительности смены до 8 часов, как правило, через 4 часа после начала смены; при продолжительности смены от 8 до 12 часов, как правило, через 5 часов 30 минут после начала смены.

Обеспечивать продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (после ночных смен — не менее 48 часов); среднюю продолжительность междусменного отдыха в течение каждого календарного месяца не менее двойной продолжительности рабочей смены и фактическую продолжительность междусменного отдыха не менее 12 часов.

В текущих графиках сменности докеров-механизаторов, работающих в трехсменном режиме, устанавливать, как правило, не более 45 ночных смен в год.

3.4.4. В период служебных командировок учитывать в зачет рабочего времени фактического выполнения Работником порученной Работодателем работы вне территории Организации, а также затраченное на поездки, но не менее 8 часов за каждые календарные сутки нахождения Работника в командировке.

3.4.5. Перемещение докеров-механизаторов на другую работу в течение рабочей смены осуществлять только при непосредственном ее наличии. Возникший при этом ввиду фактического отсутствия работы простой докеров-механизаторов более одного часа оплачивать в размере не ниже среднего заработка,

в том числе в случае выполнения докерами-механизаторами нижеоплачиваемой работы вследствие простоя. Производителей работ, виновных в сообщении не соответствующей действительности информации о наличии (отсутствии) работы, привлекать к дисциплинарной ответственности.

3.4.6. Время фактической переработки по текущим графикам по сравнению с годовой нормой рабочего времени в Российской Федерации оплачивать в двойном размере (первый раз — по нарядам, второй раз — по окончании года по тарифным ставкам и окладам на конец года). При подсчете времени фактической переработки руководствоваться законодательством и нормативными актами, принятыми по согласованию с Профкомом.

3.4.7. Привлечение Работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением аварийных работ и работ по устранению последствий стихийных бедствий, производить с письменного согласия Работников и по согласованию с Профкомом. Сверхурочные работы после работы в ночной смене, а также до и после работы в смене продолжительностью более 8 часов запрещаются.

3.4.8. Обеспечивать Работникам перед началом сверхурочной работы 15-ти минутный оплачиваемый перерыв для приема пищи.

3.4.9. Рабочую смену, большая часть времени которой приходится на ночное (с 22 до 6 часов), считать ночной. При трехсменном графике работы смену, предшествующую ночной, считать вечерней. При наличии медицинской рекомендации освободить Работников рабочих профессий (докеров-механизаторов, рабочих механизации и т.д.) от работы в ночную смену, остальных Работников — при наличии возможности. Освободить Работников старше 50 лет по их личному заявлению от работы в ночную смену без гарантии сохранения места работы в данном подразделении (бригаде, отделе и т.п.).

3.4.10. Предоставлять Работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Дополнительные отпуска суммировать к основному отпуску без ограничения общей продолжительности. При расчете продолжительности основного и дополнительного отпусков в стаж работы, дающий право на отпуск, включать также периоды времени, когда Работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством и (или) Коллективным договором за ним сохранялись место работы и должность, в том числе предоставленные в соответствии с настоящим Коллективным договором периоды отпусков без сохранения содержания, а также время выполнения государственных и общественных обязанностей.

3.4.11. Предоставлять Работникам следующие дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска:

а) за работу во вредных условиях труда согласно Приложениям № № ** и **; при этом продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда при отсутствии учета не может составлять менее 12 рабочих дней.

б) за ненормированный рабочий день согласно Приложению № **;

в) за работу в трехсменном режиме, работающим в смену продолжительностью до 8 часов, и за работу в двухсменном режиме, работающим в смену продолжительностью от 8 до 12 часов — 2 рабочих дня;

г) за работу в двухсменном режиме (в дневную и вечернюю смены), работающим в смену продолжительностью до 8 часов — 1 рабочий день;

д) при использовании отпуска в неблагоприятное время года (с 1 октября по 30 апреля) — 3 рабочих дня;

е) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет — 3 рабочих дня.

Предоставление дополнительных отпусков производить за каждый календарный год как за полный рабочий год независимо от времени, прошедшего с момента завершения предыдущего отпуска Работника, пропорционально фактически отработанному Работником времени в соответствующих условиях.

Работникам, имеющим право на несколько видов дополнительных отпусков, предоставлять отпуск продолжительностью, равной сумме основного и всех дополнительных отпусков.

3.4.12. Графики отпусков Работников утверждать распоряжением по Организации, издаваемым по согласованию с Профкомом в соответствии с проектами графиков, составляемыми непосредственными руководителями (в том числе бригадирами) при участии профгруппиров Профсоюза с учетом обеспечения нормального ритма работы подразделения (в том числе бригады) Организации. По письменному заявлению Работника разделять отпуск на периоды и каждый из них вносить в график, обеспечивая продолжительность хотя бы одного периода отпуска не менее 14 календарных дней. Графики отпусков на будущий год доводить до сведения Работников не позднее 17 декабря текущего года.

3.4.13. По инициативе Работодателя срок отпуска Работника переносить по согласованию с Профкомом и с письменного согласия Работника. По инициативе Работника срок его отпуска переносить по ходатайству Профкома, удостоверяющему обоснованное (приобретение путевки в санаторий, по семейным обстоятельствам, в непредвиденных случаях) письменное заявление Работника.

3.4.14. Заработную плату за время отпуска выплачивать по отдельной ведомости не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, а в случае задержки выплаты продлевать продолжительность оплачиваемого отпуска на срок задержки, если заявление на отпуск подано не позднее, чем за 5 дней до начала отпуска.

3.4.15. Предоставлять Работнику, по его письменному или устному заявлению, с разрешения руководителя подразделения, краткосрочный отпуск без сохранения заработка, в том числе в обязательном порядке на 1 день в течение месяца. Такой отпуск в связи со смертью близких родственников предоставлять в обязательном порядке сроком до 7 календарных дней.

Предоставлять Работнику по его письменному заявлению, подтверждаемому соответствующими документами, освобож-

дение от работы с оплатой из расчета тарифной ставки (оклада), на следующие сроки:

на один день:

— в связи с собственным днем рождения;

— по случаю первого школьного дня в жизни ребенка;

— в связи с призывом сына в Вооруженные Силы России;

— в связи с бракосочетанием сына или дочери;

— в связи со своей серебряной свадьбой;

на два дня:

— в связи с собственным бракосочетанием;

— в связи с рождением ребенка;

— в связи с переездом на новое место жительства;

— в связи с похоронами близкого родственника (матери, отца, жены, ребенка, брата, сестры, бабушки, дедушки, тещи, свекрови, тестя или свекра).

3.4.16. Предоставлять 1 сентября выходной день с сохранением заработной платы женщинам, имеющим детей — учащихся 1 — 5 классов школы.

3.4.17. Предоставлять право бригадирам и руководителям смен с 18 часов вечера до 7 часов утра, в исключительных случаях, предоставлять Работникам, по их личному заявлению, краткосрочный отпуск на один день без сохранения заработной платы.

3.4.18. Увольнение Работника — члена Профсоюза по инициативе Работодателя по сокращению численности или штата; ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе; по причине неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка; однократного грубого нарушения трудовых обязанностей; производить по согласованию с Профкомом.

Если у Работника — члена Профсоюза в течение года имелись дисциплинарные взыскания за нарушение, предусмотренное п.п. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, уволь-

нение за появление на работе в состоянии опьянения производить с учетом мнения Профкома. При наличии соответствующего мнения Профкома, с согласия Работника производить его увольнение с формулировкой основания увольнения по собственному желанию.

Увольнение Работника — члена Профсоюза за совершение по месту работы хищения имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий, производить после предварительного, не позднее чем за 7 рабочих дней, уведомления Профкома о предстоящем увольнении.

3.4.19. По письменному заявлению Работника, работавшего в выходной день, предусмотренный графиком его работы, производить компенсацию за данный отработанный день одним из следующих способов, по выбору Работника:

а) предоставлять другой день отдыха и производить оплату за отработанный день не менее чем в одинарном размере;

б) предоставлять дополнительно один день (за работу в выходной день, продолжительностью более 8 часов — два дня) к отпуску с оплатой по среднему заработку;

в) производить оплату за отработанный день не менее чем в двойном размере.

В каждом из вышеуказанных случаев работу в выходной день, приходящийся на нерабочий праздничный день, дополнительно компенсировать доплатой за отработанный день не менее чем в одинарном размере.

3.4.20. Беременным женщинам, Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства — до достижения им возраста 18 лет), и Работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по их письменному заявлению и по согласованию с Профкомом устанавливать удобный режим

рабочего времени (гибкий график), неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и т.п., а также предоставлять отпуск в летнее время.

3.4.21. Документом, подтверждающим правомерность отстранения от работы Работника по признакам опьянения (алкогольного, наркотического или токсического), считать составленный по соответствующему образцу акт медицинского освидетельствования о наличии опьянения или, при его отсутствии, — акт, составленный с участием бригадира (звеньевое), руководителя работ и профгруппорга Профсоюза.

По заявлению Работника обеспечивать ему возможность в течение трех часов пройти освидетельствование на предмет отсутствия опьянения в соответствующем медицинском учреждении.

3.4.22. Объявлять 1 января для Работников, кроме обеспечивающих жизнедеятельность Организации (Приложение № **), нерабочим днем.

Вечернюю смену 31 декабря заканчивать до 20 часов.

3.5. ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.5.1. Расходование средств из фонда потребления производить в соответствии со «Сметой расходования средств из фонда потребления на денежные выплаты и поощрения, трудовые и социальные льготы на текущий год» и «Сметой расходования средств из фонда Организации на социальное развитие на текущий год» (Приложения №№ ** и **), предварительно согласовываемыми с Профкомом.

3.5.2. Минимальную в Организации месячную тарифную ставку (оклад) устанавливать в размере не менее 6 минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации. (*Примечание: действие данного пункта приостановлено до окончания действия Соглашения сторон от 29 декабря 2001 года — Приложения № ***).

3.5.3. С первого числа первого месяца каждого календарного квартала устанавливать размер минимальной в Органи-

зации месячной тарифной ставки (должностного оклада), определяемый путем умножения ее размера, установленного в предыдущем квартале, не менее чем на индекс роста потребительских цен в Санкт-Петербурге за предыдущий квартал по данным Санкт-Петербургского комитета государственной статистики (но не меньший 1,00 и не превышающий в течение календарного года 1,25), и по согласованию с Профкомом вводить в действие тарифные ставки и должностные оклады Работников, определяемые на основе классификатора тарифной сетки (Приложение № **). О сроках и размерах индексации оплаты труда Работников на индекс роста потребительских цен, превышающий 1,25, проводить дополнительные переговоры с Профкомом в течение 10 рабочих дней со дня получения официальной информации о величине данного индекса. (Примечание: действие данного пункта приостановлено до окончания действия Соглашения сторон от 29 декабря 2001 года — Приложение № **).

3.5.4. Производить оплату труда Работников в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) в соответствии с «Положением об оплате труда Работников» (Приложение № **), премирование — по согласованию с Профкомом и в соответствии с «Положением о премировании Работников» (Приложение № **).

Размеры тарифных ставок и окладов Работников устанавливать в соответствии с «Соглашением о порядке введения тарифных ставок и должностных окладов Работников» (Приложение № **) на основе классификатора тарифной сетки (Приложение № **).

3.5.5. Не позднее чем за 3 рабочих дня до выплаты зарплаты выдавать Работникам (по письменным заявлениям Работников — представителям Профсоюза) расчетные листки, заполненные по согласованной с Профкомом форме (Приложение № **), извещающие каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий пери-

од, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5.6. Обеспечивать полную и своевременную, не позднее предусмотренных пунктом 3.5.22 настоящего Коллективного договора сроков, выдачу заработной платы Работникам, в том числе наличие банкомата на территории Организации. Выплачивать заработную плату через кассу в установленных (указать перечень) местах отдыха Работников либо, по письменным заявлениям Работников, переводить на банковские кредитные (дебиторские) карты Работников. Своевременно перечислять в банк средства, необходимые для получения Работниками заработной платы посредством кредитных (дебиторских) карт.

3.5.7. Бригадам (звеньям) докеров-механизаторов, перевыполняющим нормы труда по результатам работы за смену, начислять приработок из расчета тарифной ставки докера-механизатора, увеличенной на коэффициент 1,2 (на переработке грузов с применением ручного труда — на коэффициент 2), за время, равное разнице между нормативным, определяемым нормой времени, и фактически затраченным.

3.5.8. Швартовные работы силами докеров-механизаторов не производить.

3.5.9. При переработке шрота навалом (50% первого слоя, 2 и 3 слоев) без применения специализированной штивающей техники оплату труда производить в размере не ниже среднего заработка.

3.5.10. При перевалке слежавшихся, смерзшихся, окаменелых, развалившихся (завалившихся) грузов устанавливать по согласованию с представителем Профсоюза и бригадиром до начала выполнения этих работ сменные задания на основании плана организации работ. При выполнении установленного задания оплату производить в размере среднего заработка.

3.5.11. Производить доплаты:

а) докерам-механизаторам за класс квалификации:
— за I класс квалификации — 30%;

- за II класс квалификации — 25%;
- за III класс квалификации — 20%;
- за IV класс квалификации — 10% тарифной ставки;

б) за работу по извлечению фумигантов в размере 50% тарифной ставки за фактически отработанное время;

в) за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, обязанностей отсутствующих работников пропорционально исполнению обязанностей в пределах оклада (тарифной ставки) совмещаемой профессии, но не менее 30%;

г) работающим в многосменном режиме к тарифным ставкам (окладам):

— в вечернюю смену продолжительностью до 8 часов — 40%, в ночную смену продолжительностью до 7 часов — 70%;

— при работе в смену продолжительностью от 8 до 12 часов, на которую приходится не менее 50% ночного времени — 70%;

— при суточном режиме — 70% за часы ночной смены (с 22 часов до 6 часов утра);

доплаты за работу в ночное и вечернее время производить также на заработок за перевыполнение норм (нормированных заданий).

д) за работу на перегрузочной технике — в размере одной часовой тарифной ставки за каждую смену;

е) за работу с электронно-лучевыми мониторами к тарифным ставкам (окладам) в размере 25%;

ё) за выполнение работ на высоте (на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) в размере 25% тарифной ставки в пределах установленных норм трудоемкости (Приложение № **);

ж) за выполнение верхолазных работ (от 5 м и более) в размере 100% тарифной ставки в пределах установленных норм трудоемкости (Приложение № **);

з) за профессиональное мастерство в соответствии с Положением (Приложение № **);

и) за работу во вредных условиях труда в соответствии с Перечнем (Приложение № **) и «Соглашением о размерах доплат докерам-механизаторам за работу в тяжелых и вредных условиях труда» (Приложение № **);

й) за руководство бригадой (звеном) — в соответствии с «Соглашением о размерах доплат за руководство бригадой (звеном)» (Приложение № **);

к) за время, не включаемое в продолжительность рабочего и затрачиваемое Работниками перед началом и (или) по окончании смены: на получение наряд-заданий (15 мин.), прохождение медицинского контроля (15 мин.), получение и сдачу средств защиты (30 мин.), прием-сдачу смены (30 мин.) — из расчета тарифной ставки (оклада);

л) за преподавание без освобождения от основной работы — в соответствии с «Соглашением о размерах доплат за преподавание без освобождения от основной работы в целях подготовки, переподготовки и повышение квалификации Работников» (Приложение № **);

м) за использование знания иностранного языка — в соответствии с «Соглашением о размерах доплат за использование в работе знания иностранного языка» (Приложение № **);

н) за работу в Зоне размещения грузов, содержащих радиоактивные вещества, — в размере 80% тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время;

о) по согласованию с Профкомом применять временные повышающие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) Работников, проявляющих профессиональные мастерство, — согласно Положению (Приложение № **).

3.5.12. При выполнении работ в зимнее время на открытом воздухе и в не отапливаемом помещении применять следующие сезонные повышающие коэффициенты к нормам времени при выполнении нормированных работ (производить следующие сезонные доплаты к тарифным ставкам (окладам) при выполнении повременных работ):

- в декабре — 1,06 (6%);
- в январе — 1,08 (8%);
- в феврале — 1,08 (8%);
- в марте — 1,05 (5%).

3.5.13. Производить оплату Работникам по среднему заработку:

а) за дни обучения смежным профессиям (переквалификации) по инициативе Работодателя, время прохождения обязательных медицинских осмотров (при этом в зачет времени прохождения ежегодной медицинской комиссии принимать не менее четырех часов рабочего времени);

б) за время выполнения государственных обязанностей и прохождения военных сборов;

в) за время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных заведениях, имеющих государственную аккредитацию;

г) за время обязательных инструктажей, проверки знаний и других случаев отвлечения Работников от работы по инициативе Работодателя (при этом, в зачет времени прохождения ежегодной аттестационной комиссии (проверки теоретических знаний) принимать не менее 4 часов рабочего времени); примечание: если внеочередной инструктаж или проверка знаний Работника производятся вследствие нарушения этим Работником производственной инструкции, правил охраны труда указанное время не оплачивается;

д) в течение двух месяцев при перегрузке грузов, не перерабатывавшихся в Организации в течение года;

е) при отсутствии норм труда на ППП — в течение одного месяца;

ё) за время простоя не по вине Работника, включая приостановку работы вследствие задержки выплаты заработной платы, в том числе в случае выполнения Работником нижеоплачиваемой работы вследствие простоя;

ж) при переводе Работника по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу в связи с производствен-

ной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника;

з) при переводе Работника по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу (за исключением перевода в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой) на период, указанный в медицинской справке, но не более одного месяца;

и) при недопущении до работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный периодический медицинский профилактический осмотр не по своей вине за все время отстранения от работы;

й) при прохождении внеочередного (дополнительного) обязательного медицинского профилактического осмотра (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями за время прохождения осмотра (обследования);

к) за время нахождения Работника в служебной командировке.

По письменной просьбе Работника использовать для расчета средней заработной платы указанный им период от 3 до 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты, если это не ухудшает положение Работника. С момента устойчивого изменения заработка Работника, улучшающего его материальное положение — повышения тарифной ставки (оклада), перевода его на более высокооплачиваемую работу и в других подобных случаях, при подсчете его среднего заработка учитывать только тот период, в который он получил или должен был получить заработок после соответствующего изменения.

3.5.14. Время работы сверх предусмотренной в текущем графике продолжительности рабочего времени оплачивать не менее чем в двойном размере. Работу, выполненную работни-

ком в свой выходной день в период времени, продолжительностью более 7,5 часов, а также в свой выходной день, приходящийся на нерабочий праздничный день, оплачивать не менее чем в тройном размере.

3.5.15. При направлении Работника, с его согласия, в сторонние организации для работы не по профессии и при отсутствии квалификации по специальности, в случае невыполнения норм, оплату производить в размере не ниже среднего заработка по основному месту работы.

3.5.16. Выплату Работникам единовременного вознаграждения за выслугу лет производить в соответствии с Положением (Приложение № **).

3.5.17. За каждые сутки нахождения в командировке выплачивать Работникам суточные из расчета 5 часовых тарифных ставок докера-механизатора, а также возмещать другие расходы, связанные со служебными командировками, в порядке и размерах, предусмотренных Положением (Приложение № **).

3.5.18. Работу, производимую Работниками в День работников водного транспорта оплачивать не менее чем в двойном размере.

3.5.19. По инициативе Работодателя и с предварительной консультацией с Профкомом, при отсутствии работы предоставлять Работникам право, с их письменного согласия, покидать работу на всю рабочую смену с оплатой в размере 3 часовых тарифных ставок за смену, продолжительностью 7,5 часов (при иной продолжительности смены оплату производить пропорционально ее продолжительности). При этом в таблице учета рабочего времени предоставлять Работнику выходной день, не требующий отработки.

3.5.20. При исчислении вознаграждений и других выплат с применением коэффициентов, зависящих от стажа работы, включать в стаж Работников следующие периоды времени:

- а) время работы в Организации;
- б) время работы в ЛМТП, в ОАО «Морпорт СПб» и в организациях, созданных с участием ОАО «Морпорт СПб,

если переход из них на работу в Организацию производился по переводу;

в) время работы на выборных должностях в государственных органах, если этой работе предшествовала работа в Организации, в ЛМТП, в ОАО «Морпорт СПб» или в организациях, созданных с участием ОАО «Морпорт СПб»;

г) время работы на выборных должностях в общественных организациях, действовавших в ЛМТП или в ОАО «Морпорт СПб»;

д) время работы на выборных должностях в профсоюзных организациях, действующих или действовавших в Организации, если этой работе предшествовала работа в Организации, в ОАО «Морпорт СПб» или в организациях, созданных с участием ОАО «Морпорт СПб»;

е) время обучения в средних специальных, средних технических и высших учебных заведениях, готовящих специалистов для выполнения работ в порту, если Работник после обучения в течение сорокапятидневного срока устроился на работу в Организацию, ЛМТП, ОАО «Морпорт СПб», либо в организацию, образованную с участием ОАО «Морпорт СПб»;

ё) время обучения по направлению Организации, ЛМТП, ОАО «Морпорт СПб», либо организации, образованной с участием ОАО «Морпорт СПб», на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации с отрывом от работы, если до поступления на курсы и по их окончании Работник работал в одной из данных организаций;

ж) время перерывов в работе, вызванных временной инвалидностью или длительной болезнью, связанной с производством, в случае подачи заявления о приеме на работу в течение трех месяцев после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение из Организации, ОАО «Морпорт СПб» или организации, созданной с участием ОАО «Морпорт СПб»;

з) время срочной военной службы, если с момента увольнения в запас до момента устройства в Организацию, ЛМТП,

ОАО «Морпорт СПб» или организацию, созданную с участием ОАО «Морпорт СПб», прошло не более одного года;

и) время работы на острове Шпицберген, если Работник был направлен туда из Организации, ЛМТП, ОАО «Морпорт СПб» или организации, созданной с участием ОАО «Морпорт СПб»;

й) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.5.21. Предоставлять Работникам (в том числе грузчикам) возможность обучения профессии докера-механизатора, с учетом того, что по окончании обучения и стажировки обученный Работник переводится в состав комплексной бригады докеров-механизаторов. Ученикам докеров-механизаторов за время теоретического обучения производить оплату из расчета тарифной ставки грузчика, а в период прохождения практики производить оплату как докерам-механизаторам IV класса.

3.5.22. Обеспечивать возможность получения Работниками заработной платы не реже двух раз в месяц 27 числа отчетного месяца и 12 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении указанных дат с выходным или нерабочим праздничным днем обеспечивать выплату заработной платы накануне этих дней.

Обеспечивать получение Работниками заработной платы за отпуск и материальной помощи к отпуску не позднее чем за три дня до его наступления.

Плановые авансовые выплаты обеспечивать в размере не менее 50% месячной тарифной ставки (оклада) Работника.

3.5.23. Предоставлять Работникам, получающим заработную плату по банковским кредитным (дебиторским) картам, право в экстренных случаях пользоваться внеплановым авансированием в пределах трехмесячного заработка. При наличии письменных заявок Работников на внеплановое авансирование направлять средства на его обеспечение в размере не менее 15% фонда оплаты труда Работников. Предоставление Работникам

внеплановых авансов производить по согласованному с Профкомом решению.

3.5.24. Информацию об объеме работ и об основном заработке бригад докеров-механизаторов за прошедший месяц направлять в Профком в срок до 15 числа текущего месяца.

3.5.25. Пособия по временной нетрудоспособности выплачивать в течение 12 дней со дня сдачи листка нетрудоспособности, как правило, в дни выдачи аванса или заработной платы.

3.5.26. Выплачивать Работникам, по их письменным заявлениям, внеплановый аванс в счет заработной платы.

3.5.27. Применять к нормам времени на техническое обслуживание и ремонт перегрузочной техники, находящейся в эксплуатации долее срока амортизации, коэффициент, равный 1,15.

3.5.28. Распределение погрузочно-разгрузочных и связанных с ними работ производить равномерно, с учетом наличия дисбаланса в оплате труда бригад докеров-механизаторов с целью устранения дисбаланса.

3.5.29. Выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка Работников, увеличивать на коэффициент повышения тарифных ставок (окладов) данных Работников в следующем порядке. В случаях, когда повышение тарифных ставок и окладов произошло: а) в пределах расчетного периода — повышать тарифные ставки (оклады), а также другие выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, за предшествующий изменению отрезок времени; б) после расчетного периода до дня наступления события — повышать средний заработок, исчисленный исходя из расчетного периода; в) в период действия события — повышать ту часть среднего заработка, которая приходится на период с момента повышения тарифных ставок (окладов) до окончания события.

3.5.30. Расчет оплаты труда Работников за работу в смены сокращенной продолжительности производить на основании пропорционально сниженных норм выработки (увеличенных норм времени).

3.5.31. Сведения о среднем заработке Работников по профессиональным группам (докеры-механизаторы, рабочие механизации, тальманы, рабочие хозяйственной части, работники других обеспечивающих служб, административные работники) и в целом по Организации с указанием видов оплаты (основная зарплата; оплата за работу: в ночное и вечернее время, в праздничные дни, в выходные дни, в особых условиях труда, определенного класса квалификации, бригадиром или звеньевым, при совмещении, сверхурочно, в День работников водного транспорта; по среднему заработку; премии; за переработку; компенсации неиспользованного отпуска; выходное пособие; за вынужденный простой; юбилейные дни; единовременные выплаты; доплата за повреждение здоровья) за истекший месяц в срок до 11 числа текущего месяца направлять в Профком по форме, согласованной с Профкомом.

3.5.32. Депонирование заработной платы Работников производить по истечению трех рабочих дней с начала выдачи заработной платы в подразделениях Организации.

3.5.33. В случае прекращения трудового договора при несогласии Работника продолжать работу в связи с изменением существенных условий труда, нарушением Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора или трудового договора выплачивать Работнику дополнительное выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.5.34. Производить компенсационные выплаты Работникам, участвующим в законной забастовке, за все время участия в ней из расчета не менее размера тарифной ставки (оклада).

3.5.35. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей на дату фактической выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следую-

щего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.6. ПО СОЦИАЛЬНЫМ ГАРАНТИЯМ И ЛЬГОТАМ

3.6.1. Расходование средств на трудовые и социальные льготы и социальное развитие производить в соответствии с согласованными с Профкомом сметами (Приложения № № ** и **). В том числе предусмотреть средства, необходимые для оказания материальной помощи в особых случаях. Расходование средств, предусмотренное данными сметами, производить по представлению Профкома и по согласованию с Профкомом.

3.6.2. Работникам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери или отца (в случае смерти одного из родителей, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского или отцовского попечения о детях), предоставлять один дополнительный выходной день в месяц с оплатой по тарифу, при предоставлении ими соответствующих справочных документов.

3.6.3. Выплачивать ежемесячно материальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, из расчета на каждого ребенка:

до достижения ребенком возраста 1,5 лет — в размере 25% минимальной тарифной ставки (оклада) в Организации;

возраста от 1,5 до 3 лет в размере 50% минимальной тарифной ставки (оклада) в Организации.

3.6.4. Оплачивать путевки на базы отдыха для детей 6–15-летнего возраста на время школьных каникул. На данные цели направлять средства по статье «На организацию летнего отдыха детей подросткового возраста» «Сметы расходования средств из фонда потребления на социальное развитие».

3.6.5. Предоставлять бесплатно Работникам для их детей, возраста до 15 лет включительно, билеты на новогоднюю елку и новогодние подарки стоимостью не менее 15% минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации.

3.6.6. При увольнении из Организации Работников, проработавших в Организации, ЛМТП, ОАО «Морпорт СПб» или (и) в организации, созданной с участием ОАО «Морпорт СПб», 10 и более лет, в связи с сокращением численности или штата, выплачивать Работникам сверх предусмотренных законодательством пособий материальную помощь в размере двухмесячного заработка, предшествующего месяцу увольнения. При увольнении Работников ввиду ликвидации Организации (подразделения Организации) выплачивать сверх предусмотренных законодательством пособий материальную помощь в размере шестимесячного заработка, предшествующего месяцу увольнения.

3.6.7. При увольнении в связи с уходом на пенсию выплачивать Работникам единовременную материальную помощь в размере минимальной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации на момент увольнения и умноженной на коэффициент, соответствующий стажу работы в Организации и АО «Морпорт СПб»:

— от 3 до 5 лет	1;
— от 5 до 10 лет	3;
— от 10 до 15 лет	6;
— свыше 15 лет	9;
— имеющим звание «Ветеран порта»	10.

Данную материальную помощь не выплачивать Работникам, допустившим в течение предшествующего годового периода прогулы, хищения, осуждения судом за действия, совершенные по месту работы, а также нахождение на работе в состоянии опьянения. По согласованию с Профкомом данную материальную помощь не выплачивать полностью или частично Работникам, допустившим указанные действия в течение предшествующего трехлетнего периода.

3.6.8. По согласованию с Профкомом в пределах сметы (см. Приложение № **) оказывать материальную помощь и предоставлять льготные путевки в Балтийскую оздоровительную компанию неработающим пенсионерам, имеющим звание «Вете-

ран порта» и уволенным из Организации, ОАО «Морпорт СПб» или ЛМТП в связи с пенсионным возрастом.

3.6.9. Принимать доленое участие в обеспечении ОАО «Морпорт СПб» хозяйственного содержания и своевременного ремонта объектов социальной сферы — детской базы отдыха и стадиона.

3.6.10. Предоставлять автобусы или оплачивать услуги по коллективной перевозке детей от стадиона порта до детской базы отдыха и обратно по путевкам, выданным в Организации на период школьных каникул.

3.6.11. Поощрение Работников за непрерывную, длительную и высокоэффективную работу в Организации и АО «Морпорт СПб» по случаю юбилейных дат производить в соответствии с Положением (Приложение № **).

3.6.12. Способствовать Работникам в получении льготного кредита на приобретение или индивидуальное строительство жилья через кредитные учреждения, посредством поручительства Организации по представлению и согласованию с Профкомом.

3.6.13. Обеспечить:

а) каждого Работника бесплатными пропусками на территорию Организации, включая проезд на личном автотранспорте;

б) хозяйственное содержание, обслуживание и бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений Организации, включая наличие холодной и горячей воды, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям; оснащение туалетов туалетной бумагой, а умывальников жидким мылом и электрополотенцами;

в) каждого Работника, которому по условиям труда необходима рабочая одежда, двумя шкафчиками для раздельного хранения рабочей и домашней одежды, обуви, головных уборов и подобных вещей;

г) работу столовых и буфетов Организации по графикам, согласованным с Профкомом;

д) горячим питанием работников перегрузочных подразделений всех смен; включать в меню столовых и буфетов щадящие блюда;

е) содействие работе формируемой Работниками комиссии по контролю за качеством приготовления пищи в столовых и буфетах, расположенных на территории Организации, и за соблюдением стоимости и правил отпуска продуктов;

ё) подачу автобуса в 23 часа к зданию бытблока для доставки Работников по окончании вечерней смены к ближайшей станции метро.

ж) наличие и работу сауны в здании (*указать конкретное помещение*);

з) установку и работу электроводонагревателей проточного типа и фильтров для очистки питьевой воды в бытблоках, в помещениях для отдыха, в здании механизации и в помещениях складов;

и) надлежащее содержание в бытблоках оборудования и реквизита для бильярда и настольного тенниса с целью использования Работниками в период внутрисменного и междусменного отдыха;

к) бесплатное стоматологическое лечение в стоматологическом кабинете Балтийской оздоровительной компании, а также частичную (в течение года в размере не менее 2-х минимальных месячных тарифных ставок, действующих в Организации) компенсацию затрат на протезирование зубов.

3.6.14. Выдавать при поступлении на работу в разовом порядке дополнительный комплект летней спецодежды и обуви докерам-механизаторам, рабочим механизации и хозяйственной части для обеспечения ее смены при загрязнении.

3.6.15. Проводить профилактические медицинские осмотры за счет Организации. Обеспечить получение Работниками безвозмездной квалифицированной помощи в медицинских пунктах, расположенных на территории порта, и в Балтийской центральной бассейновой больнице (БЦББ), включая ее поликлинику.

3.6.16. В случае смерти Работника не на производстве, а также пенсионера, имевшего звание «Ветеран ЛМТП» или «Ветеран морского порта Санкт-Петербург» и уволившегося из Организации в связи с выходом на пенсию, лицу, понесшему расходы на его погребение, выплачивать пособие в размере трех минимальных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент смерти.

В случае смерти Работника на производстве лицу, понесшему расходы на его погребение, выплачивать пособие в размере не менее разности между фактическими расходами, подтверждаемыми представленными документами, и компенсацией, выданной в соответствии с распоряжением мэра СПб от 21.05.96 г. № 503-р «О мерах по реализации Федерального Закона «О погребении и похоронном деле» на территории Санкт-Петербурга», но не менее трех минимальных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент смерти.

В случае смерти ближайшего родственника Работника (матери, отца, жены, мужа, сына, дочери) выплачивать пособие в размере двух минимальных тарифных ставок, действующих в Организации на момент смерти.

3.6.17. По представлению Профкома предоставлять Работникам путевки на санаторно-курортное лечение, а также для детей Работников в детские оздоровительные лагеря на период школьных каникул с привлечением средств Фонда социального страхования (ФСС).

Обеспечивать следующую оплату путевок на санаторно-курортное лечение:

— часть стоимости путевки — за счет средств ФСС по утвержденному ФСС нормативу;

— 50% части стоимости путевки, превышающей компенсируемый ФСС нормативный размер, — за счет средств Организации;

— оставшуюся часть стоимости путевки — за счет Работника.

Обеспечивать следующую оплату путевок в детские оздоровительные лагеря:

- часть стоимости путевки — за счет средств ФСС по утвержденному ФСС нормативу;

- 10% социальной стоимости путевки — за счет Работника в качестве родительской платы;

- оставшуюся часть стоимости путевки — за счет средств Организации.

3.6.18. Оказывать содействие в работе комиссиям, создаваемым с участием Профкома.

3.6.19. Ежемесячно перечислять в Негосударственный пенсионный фонд «Капитан» на лицевой счет Работника, заключившего с ним индивидуальный Договор о негосударственном пенсионном обеспечении:

- из средств Организации суммы в размере 3% от начисленной данному Работнику заработной платы;

- из средств Работника в соответствии с его письменным заявлением.

3.6.20. При увольнении из Организации, вызванном ухудшением состоянием здоровья до наступления пенсионного возраста, Работникам, имеющим звание «Ветеран порта», выплачивать единовременную материальную помощь в размере минимальной тарифной ставки в Организации на момент увольнения, умноженной на коэффициент равный десяти.

3.6.21. Работникам, вышедшим на пенсию, предоставлять возможность трудоустройства в Организации. Работникам, уволившимся из Организации по собственному желанию в трехлетний период до наступления пенсионного возраста, при условии их незанятости, выплачивать ежемесячно до наступления пенсионного возраста материальную помощь в размере минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации.

3.6.22. До принятия решения о привлечении к материальной ответственности Работника, нанесшего материальный

ущерб Организации, предоставлять ему возможность устранить (уменьшить) нанесенный ущерб.

3.6.23. Работникам, допустившим в течение года прогулы (в том числе отсутствовавшим на работе без уважительной причины свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), хищения, появления на работе в состоянии опьянения (подтвержденного медицинским заключением, а при его отсутствии — актом, составленным в соответствии с п. 3.4.21), а также лицам, осужденным судом за преступления, совершенные по месту работы:

- не предоставляется материальная помощь;
- не выплачивается вознаграждение по случаю юбилейных дат;
- не предоставляются льготные путевки.

3.6.24. По представлению Профкома или вышестоящего органа Профсоюза приостанавливать на срок до 10 дней действие (решение) в отношении Работника, подавшего в комитет жалобу на данное действие или решение Работодателя. В этот срок рассмотреть представление и дать мотивированный ответ.

3.6.25. Выдавать каждому Работнику (за исключением допустивших в течение года прогулы, хищения, появления на работе в состоянии опьянения, а также осужденных судом за действия, совершенные по месту работы) единовременную материальную помощь к отпуску в размере месячной тарифной ставки (оклада), действующей на момент ухода в отпуск, как компенсацию на восстановление здоровья.

3.6.26. Компенсировать Работникам в виде материальной помощи 50% оплачиваемой ими части стоимости санаторно-курортных путевок и расходы по проезду к месту отдыха и обратно в купейном вагоне и автобусом по фактически произведенным затратам.

3.6.27. За каждую отработанную смену, продолжительностью до 8 часов, выплачивать Работникам дотацию на удорожание питания в столовой в размере не менее 2-х часовых тариф-

ных ставок докера-механизатора. При иной продолжительности смены размер дотации устанавливать пропорционально ее продолжительности.

3.6.28. Работникам, подавшим письменные заявления, подтвержденные ходатайством Профкома, доплачивать до среднего заработка за время болезни простудным заболеванием или гриппом в течение календарного года однократно продолжительностью 20 календарных дней или двукратно периодами по 10 календарных дней.

3.6.29. Работникам, не болевшим в течение года, выплачивать один раз в год единовременное поощрение в размере 30% месячной тарифной ставки (оклада), действующей на момент подачи заявления. При этом периоды нетрудоспособности, наступившей в результате профессионального заболевания, производственной травмы или иного повреждения здоровья, связанного с работой, и периоды неоплачиваемых отпусков в связи с болезнью в зачет времени болезни не принимать. Оплату производить на основании личного заявления, подтвержденного данными табельного учета.

3.7. ПО ГАРАНТИЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.7.1. Безвозмездно предоставлять Профкому и цехкомам необходимые помещения в зданиях бытблоков (указать помещения) со всем оборудованием, оснащением, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самих органов и для проведения собраний; а также транспортные средства, средства связи, современную организационно-вычислительную технику с расходными материалами к ней, нормативные документы и законодательные акты с регулярными дополнениями и изменениями нормативно-правовой и законодательной базы, в том числе в электронной форме; подключить компьютер Профкома к сети Интернет и электронной почте со свободным доступом к юридическим справочным программам («Гарант», «Консультант плюс» и т.д.); обес-

печить возможность копирования на множительной технике необходимых Профкому для работы материалов.

3.7.2. Безвозмездно обеспечивать Профком нормативными документами, касающимися трудовых отношений, получаемыми или издаваемыми Организацией. Обеспечить лицам, поступающим на работу в Организацию, возможность беспрепятственно знакомиться с деятельностью Профсоюза.

3.7.3. Обеспечивать реализацию Профкомом и другими органами Профсоюза права представительства интересов Работников при регулировании социально-трудовых отношений, включая ведение коллективных переговоров и разрешение трудовых споров. Для реализации данного права обеспечить Работникам возможность беспрепятственно приглашать для консультаций по вопросам защиты своих интересов представителей Профсоюза. Обеспечить представителям Профсоюза беспрепятственный бесплатный допуск на территорию Организации, в том числе на автотранспорте Организации, Профсоюза или личном автотранспорте, а также возможность свободно проверять правильность применения норм труда и начисления заработной платы.

3.7.4. Обеспечивать право профсоюзных правовых и технических инспекторов труда беспрепятственно проводить проверки состояния условий и охраны труда Работников, соблюдения трудового законодательства и положений нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий Коллективного договора, соглашений, в том числе:

а) организовывать и проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

б) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) получать информацию от должностных лиц Организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

г) защищать права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью Организацией;

д) предъявлять производителям работ требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

е) направлять должностным лицам Организации представления об устранении выявленных нарушений законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

ё) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

ж) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

з) принимать участие в разработке нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

и) направлять должностным лицам Организации требования о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

3.7.5. Предоставлять Профкому безвозмездно для организации досуга Работников и членов их семей здания, помещения, сооружения, стадионы, находящиеся на балансе Организации. Оказывать содействие в предоставлении Профкому для организации досуга Работников и членов их семей здания, помещения, сооружения, стадионы, находящиеся на балансе ОАО «Морпорт СПб» и других портовых организаций.

3.7.6. Для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы среди Работников и их семей и на иные уставные виды деятельности перечислять до 25 числа месяца, следующего за отчетным, денежные средства в размере 2% фонда оплаты труда Работников на указанный Профкомом счет Профсоюза.

3.7.7. Удерживать из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы и (или) отчисления в Профсоюз с письменного согласия Работников и бесплатно перечислять их на расчетный счет, указанный Профкомом, без права задержки перечисления указанных средств.

3.7.8. Обеспечить участие представителей Профсоюза в работе аттестационных и квалификационных комиссий с сохранением среднего заработка за время участия в их заседаниях.

3.7.9. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов выборных органов Профсоюза для участия в работе профсоюзных органов, в том числе конференций, пленумов и съездов, а также делегатов конференций и съездов на основании представления Профкома об участии Работников в работе соответствующих выборных органов. В том числе в указанных целях продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск членов выборных органов Профсоюза на срок до семи дней в течение календарного года.

3.7.10. Обеспечить за счет средств Организации выплату председателю Профкома и двум его заместителям в качестве оплаты их труда из расчета средней заработной платы докера-механизатора Организации. По представлению Профкома освобождать от работы членов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников с сохранением или без сохранения их среднего заработка по согласованию с Профкомом.

3.7.11. При участии, на основании утвержденного Профкомом плана, членов выборных профсоюзных органов в краткосрочном обучении в школах профактива и на профсоюзных курсах сохранять обучающимся Работникам средний заработок в течение времени их обучения.

3.7.12. Освобождать от работы представителей Работников — членов комиссий, проводящих коллективные переговоры с Работодателями, в том числе членов примирительных комиссий по разрешению коллективных трудовых споров, на весь срок работы данных комиссий со дня начала переговоров до

дня их окончания и сохранять за ними средний заработок за весь срок работы данных комиссий.

3.7.13. Предусмотренные настоящим Коллективным договором трудовые права, гарантии и льготы распространять на выборных освобожденных профсоюзных работников наравне с другими Работниками. Время работы на должности в выборном органе Профсоюза засчитывать в общий и специальный трудовой стаж Работника.

3.7.14. Не производить по своей инициативе увольнение, перевод на другую работу либо в другой коллектив и не налагать дисциплинарного взыскания на членов выборных органов Профсоюза без согласия соответствующего профсоюзного органа.

3.7.15. Согласовывать с соответствующим органом Профсоюза наложение на Работника взысканий в течение двух лет после окончания выполнения им выборных профсоюзных обязанностей. Время выполнения профсоюзных обязанностей засчитывать в стаж по специальности (профессии), по которой трудился данный Работник до избрания его на профсоюзную должность.

3.7.16. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюза своих полномочий, в том числе в случае наличия иных представительных органов работников Организации. Обеспечивать возможность свободного распространения Профсоюзом информации о своей деятельности.

3.7.17. Лиц, представляющих Работодателя, виновных в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, Соглашению, подвергать дисциплинарным, а также иным взысканиям, налагая их в установленном законом порядке.

По требованию органов Профсоюза принимать меры, предусмотренные законодательством, к руководителю (заместителям руководителя), по вине которых нарушались или не выполнялись условия Коллективного договора, Соглашения.

Удовлетворять требования органов Профсоюза о привлечении к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, должностных лиц, нарушающих законодательство о проф-

союзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашением.

При этом временно, но не более чем на месяц, до решения вопроса о дисциплинарной ответственности должностных лиц (включая руководителей и их заместителей), отстранять данных лиц от исполнения должностных обязанностей с сохранением заработной платы.

4. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Стороны подводят итоги выполнения Коллективного договора за каждое истекшее полугодие в срок до 15 августа текущего года на заседании Профкома и за каждый истекший год в срок до 15 февраля текущего года на конференции Работников.

5. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5.1. Заключению Коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, направленные на выработку согласованного решения.

5.2. Для ведения переговоров и подготовки проекта Коллективного договора создается комиссия из равного числа представителей сторон.

5.3. Для подготовки проекта нового Коллективного договора стороны могут направлять соответствующих специалистов и приглашать консультантов из сторонних организаций.

5.4. Профком организует сбор предложений Работников для включения в Коллективный договор и выносит их на рассмотрение комиссии.

5.5. Комиссия принимает согласованное решение по проекту Коллективного договора, которое оформляется протоколом.

5.6. Для урегулирования разногласий, возникших в ходе переговоров, стороны используют примирительные комиссии, и другие имеющиеся в их распоряжении возможности.

5.7. Лица, участвующие в переговорах по заключению Коллективного договора, в том числе приглашенные для участия в этой работе специалисты, освобождаются от работы на весь период переговоров со дня их начала до дня окончания с сохранением за ними среднего заработка.

Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены или перемещены на другую работу, или уволены по инициативе Работодателя.

5.8. Работодатель предоставляет Профкому, по его требованию, информацию о социально-экономическом положении Организации, необходимую для компетентного ведения переговоров.

5.9. Все затраты, связанные с проведением коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора, несет Работодатель. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников, приглашенных Профкомом с учетом мнения Работодателя, производится Работодателем в согласованных с Профкомом размерах.

От работодателя:
генеральный директор

От работников:
председатель Профкома

« » _____ 200_ года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между ЗАО «.....»
и Работниками Организации
на 200_ – 200_ годы (проект)**

Фонд Рабочей Академии
и ООО «Творческий Центр «Победа»
Лицензия ИД № 03330 от 20.11.2000
Редактор М.Попов
Оператор компьютерной верстки А.Журавлев

Отпечатано в типографии ООО «Ривьера»
Подп. в печать 16.11.2002 Заказ №

Бумага офсетная.
Формат 60x84¹/₁₆. Усл. печ.л. 4¼
Тираж 4000 экз.