

ОТ ИМЕНИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Управляющий директор общества с ограниченной ответственностью «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)»

А.О. Хайдуков _____

« ____ » декабря 2018 г.

М.П.

ОТ ИМЕНИ РАБОТНИКОВ:

Председатель Первичной профсоюзной организации ПАО «Новошип» Российского профессионального союза моряков

Н.Я. Попов _____

« ____ » декабря 2018 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«СКФ МЕНЕДЖМЕНТ СЕРВИСИЗ (НОВОРОССИЙСК)»

на период с 01.01.2019 по 31.12.2021 года

город Новороссийск

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	3
Раздел 1 Трудовая деятельность работников	4
1.1. Рабочее время и время отдыха.....	4
1.2. Оплата труда.....	5
1.3. Общий порядок подготовки штатных расписаний и использования резервного фонда.....	8
Раздел 2 Обеспечение занятости, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».....	9
Раздел 3 Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	12
Раздел 4 Охрана труда и здоровья работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».....	14
4.1. Совместные обязательства сторон коллективного договора.....	14
4.2. Обязанности работодателя.....	14
4.3. Обязанности работников.....	16
4.4. Обязанности профсоюзных организаций.....	16
Раздел 5 Гарантии профсоюзной деятельности.....	17
Раздел 6 Заключительные положения.....	18
Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)»	21
Приложение 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка (форма обходного листа).....	28
Приложение №2 Форма индивидуального соглашения по оплате труда.....	29
Приложение №3 Порядок привлечения работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» к выполнению дополнительной работы.....	30

Приложение №4	План номенклатурных мероприятий по улучшению условий и охране труда в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» на 2019-2021 годы.....	31
Приложение №5	Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)»	32

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен на основе согласования взаимных интересов Работников и Работодателя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в обществе с ограниченной ответственностью «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».

Целью заключения коллективного договора являются обеспечение соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности акционерного общества, повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильной и эффективной работы акционерного общества, повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде.

Представителем общества с ограниченной ответственностью «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», именуемого далее «Работодатель», «Общество», при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора является Управляющий директор ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» и/или уполномоченные им лица.

Интересы работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» при проведении коллективных переговоров, заключении настоящего коллективного договора представляет Первичная профсоюзная организация ПАО «Новошип» Российского профессионального союза моряков, именуемая далее «Профсоюзная организация».

Выборным органом, реализующим представительские полномочия Профсоюзной организации, является Профсоюзный комитет.

За иными действующими в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» первичными профсоюзными организациями сохраняются представительские права в соответствии с действующим законодательством.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, а также социальных гарантиях, предоставляемых работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», а также положения, включение которых в текст коллективного договора обусловлено действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей работников и работодателя, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Представители сторон подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы (за исключением работающих по гражданско-правовым договорам).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

Условия настоящего Коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, не применяются.

РАЗДЕЛ 1

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ

1.1. Рабочее время и время отдыха

1.1.1. Рабочее время и время отдыха работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации (Приложение № 1).

1.1.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что для работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

1.1.3. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час.

1.1.4. На период выходных и нерабочих праздничных дней приказом по ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» на отдельных работников служб и отделов, учитывая специфику их деятельности, возлагается контроль по заведованию без присутствия на рабочем месте.

1.1.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях и в порядке, оговоренных ТК РФ, с письменного согласия работника.

1.1.6. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством

1.1.7. Работодатель обязуется предоставлять всем работникам ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» ежегодные основные оплачиваемые трудовые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам, имеющим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законодательными актами право на удлиненный основной оплачиваемый отпуск, на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность таких отпусков устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и действующими локальными актами Общества.

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

1.1.9. По желанию работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 (четырнадцати) календарных дней. Сроки и периоды предоставления отпусков работникам определяются графиком отпусков. Предусмотренные графиком отпусков сроки предоставления отпуска (части отпуска) могут быть перенесены по заявлению работника. Изменение продолжительности отпуска (части отпуска), предусмотренной графиком отпусков, а также использование работником части предусмотренного графиком отпусков периода отпуска (его части) допускаются по письменному согласованию с Работодателем.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также работникам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида, признаваемых лицами, воспитывающими детей без матери (отца), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

1.1.10. Работодатель обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать с учетом мнения Профсоюзной организации графики ежегодных основных оплачиваемых отпусков и доводить их до сведения работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

1.1.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, с разрешения руководителя соответствующего подразделения, может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом (распоряжением).

1.1.12. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника.

1.1.13. Работники Общества привлекаются к работам в ночное время в соответствии с действующим законодательством. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

1.1.14. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства работника. Все командировочные расходы оплачиваются предприятием в порядке, установленном действующим законодательством о служебных командировках и локальными актами Общества.

1.2. Оплата труда

1.2.1. Размер и порядок начисления заработной платы каждому работнику ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором, действующими локальными актами Общества, в том числе регулирующими систему грейдов, штатными расписаниями Общества, индивидуальным соглашением по оплате труда, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

1.2.2. Работодатель гарантирует установление размера минимальной месячной заработной платы работника в организации не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Краснодарском крае.

В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере 2% не реже одного раза в три года.

1.2.3. В ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» установлена повременно-премиальная система оплаты труда.

1.2.4. Для работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» размер ежемесячного должностного оклада за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и/или трудовым договором, по каждой должности устанавливается штатным расписанием Общества на основе системы грейдов в порядке/на условиях, предусмотренных соответствующими локальными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзной организации.

1.2.5. С каждым работником Работодатель (в лице руководителя соответствующего подразделения) заключает индивидуальное соглашение по оплате труда в установленной форме (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору), содержащее размер ежемесячного должностного оклада работника по занимаемой должности.

Индивидуальное соглашение по оплате труда является неотъемлемой частью трудового договора.

1.2.6. Выплата работникам должностного оклада, установленного штатным расписанием Общества, гарантируется на весь период действия индивидуального соглашения по оплате труда.

1.2.7. Размер должностного оклада не может быть снижен по причинам, не предусмотренным Трудовым кодексом и другими законодательными актами РФ.

1.2.8. Кроме должностного оклада работникам ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» производятся иные выплаты, имеющие непостоянный характер и размер которых зависит от фактически проработанного времени в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Размеры выплат, установленные настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2.9. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам выплачивается доплата в размере 40% тарифной ставки или должностного оклада пропорционально отработанному времени.

1.2.10. С письменного согласия работника за дополнительную оплату ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы следующих видов:

- совмещение должностей (профессий) – выполнение дополнительной работы по другой должности (профессии);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работ - выполнение дополнительной работы по такой же должности (профессии);
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника как по другой, так и по такой же должности (профессии).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Привлечение работников к выполнению дополнительной работы осуществляется в порядке, предусмотренном в Приложении № 3, и с учетом особенностей, установленных локальными актами ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».

1.2.11. Работникам Общества, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда производится в размере не менее одинарной дневной ставки (части должностного оклада за день работы) сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

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

1.2.12. Премирование работников подразделений ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» осуществляется в соответствии с настоящим коллективным договором и внутренними организационно-распорядительными документами, включая локальные нормативные акты.

1.2.13. В случае временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью (сроком до одного месяца), не вызванную условиями трудового договора, оплата труда производится с учетом характера работы, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

1.2.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

1.2.15. Оплата неполного рабочего дня/неполной рабочей недели, установленных по согласованию с работником, но не оговоренных законодательством или настоящим коллективным договором, производится пропорционально отработанному времени и фиксируются в индивидуальном соглашении по оплате труда.

Работникам в возрасте до 18 лет, которым в соответствии с законодательством РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, Работодатель за счет собственных средств производит доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих должностей при полной продолжительности ежедневной работы.

1.2.16. Работникам, направленным ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» на обучение (переобучение, повышение квалификации) с отрывом от производства, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

1.2.17. Работникам ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» при проведении в рабочее время обязательных медицинских осмотров, а также диспансеризации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами, для проведения таких осмотров (диспансеризации) предоставляется освобождение от работы на один рабочий день с сохранением среднего заработка.

При прохождении беременными женщинами в рабочее время обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, за ними сохраняется средний заработок.

Не позднее следующего рабочего дня после даты таких осмотров (обследований) работники предоставляют в Административный отдел копии документов, подтверждающих факт пребывания в соответствующих медицинских учреждениях для проведения указанных осмотров (обследований).

1.2.18. Оплата отпусков работникам ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» производится в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ исходя из среднего заработка, исчисленного за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту начисления, но не ниже должностного оклада или тарифной ставки, указанной в индивидуальном соглашении по оплате труда, установленной на день предоставления отпуска.

Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае несвоевременной оплаты отпуска дата начала отпуска по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок.

1.2.19. Работникам Общества при оформлении очередного основного оплачиваемого отпуска или его части продолжительностью не менее 14 календарных дней производится ежегодная единовременная дополнительная выплата в виде вознаграждения к отпуску в размере 40 процентов должностного оклада.

1.2.20. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца в следующие даты:

- 6-е число месяца – расчет по заработной плате за предыдущий месяц (за исключением выплат в пользу лиц, указанных в части 5 настоящего пункта);
- 21-е число месяца – выплата части заработной платы за текущий месяц в размере 40% должностного оклада.

При совпадении для выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчетные ведомости с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выплаты заработной платы по итогам месяца.

Выплата заработной платы производится Работодателем путем ежемесячного перевода денежных средств за счет Работодателя на личный счет банковской международной карты в соответствии с действующими в Обществе «Зарплатными проектами» по письменному заявлению работника. При этом работники не несут расходы по открытию либо переоформлению личных международных банковских карт, за исключением переоформления в случае утери или порчи.

Для вновь принятых на работу сотрудников оплата труда в течение календарного месяца, в котором состоялся прием на работу, производится в указанные в части 1 настоящего пункта даты пропорционально фактически отработанному периоду времени, предшествующему дате выплаты. Производимые в течение соответствующего календарного месяца выплаты таким сотрудникам являются авансовыми платежами в расчетах по заработной плате.

1.2.21. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с денежной компенсацией в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки Работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

1.3. Общий порядок подготовки штатных расписаний и использования резервного фонда

1.3.1. Количество единиц и структура штатного расписания устанавливаются отдельно по каждому подразделению ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» в соответствии с целями и задачами, определёнными соответствующими положениями о подразделениях Общества и иными организационно-распорядительными документами Общества.

Фонд заработной платы, предусмотренный штатным расписанием для каждого подразделения, формируется с учетом установленных должностных окладов, количества штатных единиц и суммы резервного фонда.

1.3.2. Разработка, утверждение и внесение изменений в штатное расписание ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» относится к компетенции Управляющего директора Общества.

1.3.3. На основании утверждённого штатного расписания с каждым работником заключается Индивидуальное соглашение по оплате труда (предусмотренное пунктом 1.2.5 настоящего коллективного договора), в котором указывается должностной оклад, соответствующий занимаемой должности (либо часть оклада пропорционально установленной работнику норме рабочего времени – при занятости на условиях неполного рабочего времени).

1.3.4. В ходе разработки штатных расписаний производится формирование резервных фондов подразделений ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», средства которых (после утверждения штатных расписаний соответствующих подразделений) подлежат расходованию на выплаты разового характера работникам Общества:

- за выполнение дополнительного объема работ, связанного с производственной необходимостью;
- за работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени в связи с производственной необходимостью;
- по иным причинам.

1.3.5. Средства резервного фонда учитываются следующим образом:

- по окончании расчетного месяца (не позднее 25 числа) руководители подразделений представляют на утверждение Управляющему директору предложения по распределению резервного фонда среди сотрудников, содержащие фамилии и должности работников, а также размер выплат по каждому из них;
- остаток средств резервного фонда подразделения, не распределённый в текущем месяце, может переходить на следующий месяц и учитываться нарастающим итогом.

Расходование резервного фонда возможно только в пределах одного финансового года. Включение остатка резервных средств предыдущего года в сумму выплат текущего года не допускается.

РАЗДЕЛ 2

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

2.1. С каждым работником, принимаемым на работу, заключается письменный трудовой договор в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.4. Вновь принимаемые на работу в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» сотрудники (до подписания трудового договора) подлежат ознакомлению под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Работодатель разрабатывает и проводит кадровую политику с учётом индивидуальной профессионально-квалификационной подготовки персонала, организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Общества, создает все необходимые условия для их профессионального роста.

Работодатель (в случаях производственной необходимости) обеспечивает женщин, прервавших свою трудовую деятельность на срок более одного года в связи с беременностью, родами, уходом за детьми, преимущественным правом на обучение по программам переподготовки работников и получение другой специальности (профессии).

2.6. Работодатель обязуется проводить мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников. Затраты на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» относятся на счёт Работодателя. Направление работника на обучение (переобучение, повышение квалификации) осуществляется на основании соответствующего договора между работником и Работодателем.

2.7. Произведенные ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» затраты на обучение (переобучение, повышение квалификации) работника подлежат возмещению последним при условии прекращения трудового договора по инициативе работника без уважительных причин или по инициативе Работодателя при нарушении работником трудовой дисциплины, положений трудового договора либо условий трудоустройства.

Работники возмещают затраты на свое обучение (переобучение, повышение квалификации) при прекращении трудовых отношений как до окончания срока обучения, так и в течение двух лет с даты окончания обучения (для случаев прекращения трудовых отношений после окончания обучения). При этом двухлетний срок исчисляется с момента выдачи документа установленного образца об окончании обучения.

Порядок возмещения и условия определения суммы возмещения затрат на обучение (переобучение, повышение квалификации) работников определяются договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) о направлении работника на обучение (переобучение, повышение квалификации), оформленным в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя.

2.8. Аттестация работников производится на основании «Положения об аттестации/оценке работников подразделений ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», согласованного с Профсоюзной организацией. Аттестация/ оценка работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» имеет целью улучшение подбора и расстановки кадров, стимулирование работников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы, обеспечение профессионального роста работников и представляет собой компетентную оценку деловых качеств работников и результатов их труда.

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры Общества, реорганизацией его подразделений, а также сокращением численности или штата работников, в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, рассматриваются работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

2.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Общества и связанном с этим возможным расторжении трудовых договоров Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и стороны проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.11. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разрабатывает программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации структурных подразделений, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения Общества.

2.12. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работниками, являющимися членами Профсоюзной организации, Работодатель направляет в Профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Профсоюзная организация рассматривает полученные документы и направляет Работодателю свое мнение в течение семи рабочих дней.

2.13. Работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме представляет органам занятости и Профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроках увольнения. Работодатель проводит с Профсоюзной организацией взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий и определения источников их финансирования.

2.14. Стороны договорились, что применительно к ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» высвобождение является массовым, если единовременно списочная численность работников сокращается на 5 и более процентов, либо списочная численность работников сокращается на 10 и более процентов в течение последовательных трех недель, либо списочная численность работников сокращается на 25 и более процентов в течение последовательных четырех месяцев.

2.15. Работникам, намеченным к увольнению по сокращению численности или штата, в двухмесячный период со дня предупреждения об их увольнении оплата труда производится в соответствии с установленным в организации штатным расписанием. При увеличении в этот период в Обществе заработной платы, должностные оклады работников, подлежащих увольнению по сокращению штатов, должны быть не ниже должностных окладов по аналогичным профессиям (должностям).

2.16. Высвобождаемым работникам предлагаются рабочие места в соответствии с их профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии таковых - вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, имеющиеся в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».

2.17. Высвобождаемым работникам предоставляется свободное от работы время (с сохранением заработной платы) для поиска нового места работы в соответствии с действующими соглашениями в сфере социального партнерства, заключенными на краевом и/или городском уровнях.

2.18. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

2.19. С целью сохранения рабочих мест, снижения вероятности массового высвобождения работников, Работодатель обязуется:

- сократить до минимума проведение сверхурочных работ и работ в выходные и праздничные дни (кроме подразделений и служб, где невозможно приостановить производство, либо требуется дежурство для обеспечения безаварийной работы предприятия);

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- ограничить или временно прекратить прием новых работников при возможности восполнения недостающего функционала силами имеющегося персонала;
- осуществлять поэтапное высвобождение работников;
- заключать с работниками договоры о переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлять работников на переподготовку с целью овладения смежными специальностями, требуемыми в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)»;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с сотрудниками, заключившими срочный трудовой договор или работающими по совместительству.

2.20. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации увольняемых работников предпочтение в оставлении на работе в дополнение к указанным в ст. 179 Трудового кодекса РФ категориям работников отдается следующим лицам:

- одному из супругов - работников Общества (при угрозе увольнения обоих супругов);
- работающим инвалидам;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

2.21. При увольнении работников по сокращению численности или штата дополнительно к пособию, установленному законодательством РФ, выплачивается единовременное выходное пособие в следующих размерах:

- для работников, имеющих к моменту увольнения совокупный стаж работы от 5 до 10 лет – одного среднемесячного заработка;
- для работников, имеющих к моменту увольнения совокупный стаж работы свыше 10 лет – двух среднемесячных заработков.

В стаж работы для указанных в данном пункте выплат включается работа в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», в ПАО «Новошип», дочерних компаниях группы «Новошип», на судах группы «Новошип».

2.22. Работодатель обязуется создавать (выделять) квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов и иных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

РАЗДЕЛ 3

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Работодатель производит формирование годового бюджета ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» в части социальных программ в соответствии с законодательством РФ и локальными актами Общества.

3.2. Работодатель предусматривает в бюджете средства в размере до 1 процента от фонда оплаты труда на проведение мероприятий культурно-массового, физкультурно-оздоровительного характера и социальной направленности. Из указанных средств Работодатель может финансировать проведение соответствующих мероприятий, организуемых Профсоюзной организацией (путем перечисления средств Профсоюзной организации с периодичностью, согласованной сторонами).

3.3. Работникам, имеющим детей, Работодатель осуществляет частичную компенсацию расходов на путевки для детей в организации отдыха детей и их оздоровления в порядке, предусмотренном соответствующим организационно-распорядительным документом Общества и действующим законодательством РФ.

3.4. Работодатель предоставляет участникам ликвидации аварии на ЧАЭС при их обращении 2 дня в году с сохранением их средней заработной платы для прохождения медицинского обследования.

3.5. Всем работающим в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» женщинам ежеквартально предоставляется один день дополнительного отдыха с сохранением должностного оклада. Предоставление указанного дня отдыха осуществляется на основании заявления работника, поданного на имя руководителя соответствующего подразделения. Предоставление дня отдыха производится при наличии согласования соответствующего руководителя.

Указанные дни отдыха по заявлению работника могут суммироваться и предоставляться в совокупности отдельно либо дополнительно к ежегодному трудовому отпуску работника.

Предоставление дней отдыха осуществляется только за отработанный расчетный период (квартал). Неиспользованные работником в течение соответствующего календарного года дни дополнительного отдыха не подлежат переносу на следующий календарный год и погашаются в конце календарного года.

При увольнении работника денежная компенсация за неиспользованные дни дополнительного отдыха не производится.

Предоставление дополнительных мер социальной защиты женщин, беременных женщин, включая, но не ограничиваясь, снижением норм выработки (обслуживания) или переводом на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы осуществляется по письменному заявлению работника в индивидуальном порядке.

3.6. Женщинам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, работодатель производит ежемесячные выплаты в размере четырех тысяч рублей (на каждого ребенка) за полный месяц до достижения ребенком возраста полутора лет, в размере восьми тысяч рублей – до достижения ребенком возраста трех лет либо выхода работника из отпуска на работу.

3.7. Работодатель осуществляет негосударственное пенсионное обеспечение работников через негосударственный пенсионный фонд «Газфонд» и за счет собственных средств уплачивает соответствующие пенсионные взносы на условиях, установленных Положением о негосударственном пенсионном обеспечении (Приложение № 5).

3.8. Работникам, оказавшимся в сложных (тяжелых) жизненных ситуациях, по их заявлениям может оказываться единовременная материальная помощь.

3.9. Работодатель производит за свой счет оплату/возмещение стоимости ритуальных услуг для организации похорон работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».

Стоимость оплачиваемых/возмещаемых Обществом ритуальных услуг определяется исходя из перечня и стоимости услуг, оплачиваемых по договорам с предприятиями специализированного обслуживания населения в г. Новороссийске.

3.10. Работникам по их заявлениям Общество может оказывать материальную помощь в связи со смертью близких родственников, определяемых в соответствии с семейным законодательством РФ. Размер помощи определяется исходя из перечня и стоимости услуг, оплачиваемых по договорам с предприятиями специализированного обслуживания населения в г. Новороссийске.

3.11. Работникам ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», имеющим совокупный стаж работы (включая работу в ПАО «Новошип», дочерних компаниях группы «Новошип», на судах группы «Новошип» и «Совкомфлот») не менее 5 лет, в связи с 50-летием выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- при стаже работы от 5 до 10 лет - в размере 50% ежемесячного должностного оклада;
- при стаже работы более 10 лет – в размере 100 % ежемесячного должностного оклада.

3.12. Работодатель приобретает за счет собственных средств и выделяет бесплатно детям работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» (в возрасте до 14 лет включительно) подарки к Новому году и обеспечивает совместно с Профсоюзной организацией проведение детских новогодних мероприятий.

3.13. Работодатель обеспечивает выплату работникам пособий и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, при этом выплата пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня временной нетрудоспособности производится работодателем из расчета среднего заработка работника, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.14. Работодатель вправе заключать договоры добровольного личного страхования работников, предусматривающие оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных лиц - работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», а также выплаты исключительно в случаях смерти и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица – работника ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)». Суммы платежей (взносов) работодателя по указанным договорам Общество вправе включать в расходы на оплату труда работников.

РАЗДЕЛ 4

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Совместные обязательства сторон коллективного договора:

4.1.1. Стороны договорились, что политика руководства ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» в области охраны труда строится на принципах приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности, создания здоровых, безопасных условий труда, комфортной среды на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами и при обеспечении условий оказания первой медицинской помощи.

4.1.2. Стороны организуют обучение и повышение квалификации по вопросам охраны труда, промышленной и экологической безопасности уполномоченных (доверенных лиц), членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

4.1.3. Стороны проводят мероприятия по обучению, аттестации руководителей и специалистов ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» по вопросам охраны труда и трудового законодательства.

4.1.4. Стороны разрабатывают и пересматривают в соответствии с действующим законодательством инструкции по охране труда, в том числе типовые, а также нормативно-техническую документацию, регламентирующую работу по обеспечению промышленной и экологической безопасности и охраны труда в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».

4.1.5. Стороны на паритетных началах участвуют в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, с изменением условий труда и установлением размера доплат за работу во вредных условиях труда, установленных Коллективным договором.

4.1.6. Стороны обеспечивают обобщенный анализ причин и обстоятельств несчастных случаев и профзаболеваний по направлениям деятельности и видам работ с разработкой мероприятий по профилактике производственного травматизма.

4.1.7. По результатам специальной оценки условий труда в каждом подразделении стороны обеспечивают разработку Списков профессий, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск и повышенная оплата труда за работу во вредных условиях.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. По результатам специальной оценки условий труда разработать и обеспечить выполнение и финансирование плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)». План мероприятий должен предусматривать приведение всех рабочих мест в соответствие с требованиями по охране труда.

4.2.2. Не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия в отношении работников, отказавшихся от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника, в том числе, вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

4.2.3. Обеспечивать в период трудовой деятельности работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.2.4. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечивать выдачу работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

4.2.5. В соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену

4.2.6. Обеспечивать организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.7. Снабжать подразделения Общества необходимыми нормативными и инструктивными документами по охране труда.

4.2.8. Обеспечивать ознакомление работников с результатами проводимых ежегодных инструментальных замеров производственных факторов на рабочих местах.

4.2.9. По требованию Профсоюзной организации оперативно проводить инструментальные замеры значений производственных факторов, при наличии письменных жалоб работника, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм. Результаты замеров работодатель представляет Профсоюзной организации незамедлительно после оформления протоколов замеров.

4.2.10. Проводить расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.11. Обеспечивать письменное извещение о каждом несчастном случае на производстве и профзаболевании (повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть) Профсоюзной организации.

4.2.12. В случаях смерти работника ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» или стойкой утраты им трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, а также профессионального заболевания, оказывать содействие лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию, в получении единовременной страховой выплаты в соответствии с действующим законодательством.

4.2.13. Совместно с Профсоюзной организацией обеспечивать организацию деятельности совместной комиссии по охране труда и организовать за счет средств ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» обучение членов совместной комиссии.

4.2.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск на рабочие места представителей Профсоюзной организации в целях проведения независимой экспертизы условий труда, проверки условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.2.15. Принимать к немедленному рассмотрению и выполнению представление уполномоченного лица Профсоюзной организации по охране труда, а также технического инспектора труда Профсоюзной организации о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни или здоровью работников.

4.2.16. Обеспечивать проведение за свой счет предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров (обследований) работников и лиц, принимаемых на работу, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль и не получивших положительное заключение о пригодности работников к работе в данной должности (профессии).

4.2.17. Обеспечивать информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

4.2.18. Организовать, при необходимости, оказание медицинской помощи работникам по месту работы.

4.2.19. С целью профилактики наркозависимости и противодействия распространению наркотических средств и психотропных веществ обеспечивать:

- изготовление и размещение специализированных стендов по вопросам профилактики наркозависимости и противодействия распространению наркотических средств и психотропных веществ среди работников;

- проведение специальных курсов по антинаркотическому просвещению в трудовом коллективе в рамках проведения инструктажа работников по технике безопасности и производственной санитарии, проведение других профилактических антинаркотических мероприятий с работниками.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

4.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

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

4.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

4.4. Профсоюзная организация обязуется:

4.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

4.4.2. Готовить Работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья работников и окружающей среды, а также проводить работу с работниками, направленную на неукоснительное соблюдение ими правил охраны труда и техники безопасности.

4.4.3. Контролировать расходование средств на мероприятия по охране труда и предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

4.4.4. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства об охране труда, проверку выполнения работодателем обязательств, предусмотренных данным коллективным договором.

4.4.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)».

4.4.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а при необходимости - также осуществлять их самостоятельное расследование.

4.4.7. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» об условиях труда работников и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

4.4.8. Предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.4.9. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

4.4.10. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

4.4.11. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

РАЗДЕЛ 5

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Взаимоотношения Работодателя с Профсоюзной организацией строятся на основании законодательства, принципах социального партнерства, соглашений и настоящего коллективного договора.

5.2. Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, в случае наделения Профсоюзной организации полномочиями на право представительства в установленном порядке.

Работодатель:

5.3. Предоставляет Профсоюзной организации в бесплатное пользование в соответствии с санитарными нормами служебное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной.

5.4. Информировывает Профсоюзную организацию о готовящихся и принятых локальных актах, приказах и иных решениях по вопросам условий и оплаты труда, занятости и социально-экономического развития ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», реорганизации ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, а также непосредственно затрагивающим интересы работников.

5.5. По письменным заявлениям членов Профсоюзной организации - работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» производит удержание из всех видов их зарплаты членских профсоюзных взносов и переводит их ежемесячно на счета, указанные Профсоюзной организацией.

5.6. По письменным заявлениям работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», не являющихся членами Профсоюзной организации, но уполномочивших Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, производит удержание и перечисляет на счета Профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере, указанном в их заявлении.

5.7. Предоставляет работникам ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)», не освобожденным от основной работы, являющимся членами выборных органов Профсоюзной организации, делегатами конференций, съездов, свободное от работы время с сохранением заработной платы на период их участия в мероприятиях, проводимых Профсоюзной организацией (но не более 10 часов в месяц):

- заседаниях выборных профсоюзных органов;
- профсоюзных конференциях, съездах.

5.8. Освобожденные от работы работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, пользуются такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и остальные работники ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» в соответствии с настоящим коллективным договором.

5.9. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профсоюзной организации.

5.10. Любой работник ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» вправе обратиться за защитой своих прав в Профсоюзную организацию. Такое обращение не должно повлечь ущемления трудовых и профессиональных прав работника со стороны Работодателя.

5.11. Гарантией социального партнерства в Обществе является принятие Работодателем предусмотренных трудовым законодательством локальных актов и решений в сфере регулирования трудовых отношений с учетом мнения Профсоюзной организации.

5.12. Работодатель рассматривает внесенные Профсоюзной организацией предложения по социально-трудовым вопросам и создает условия для участия представителей Профсоюзной организации при их рассмотрении.

РАЗДЕЛ 6

Заключительные положения

6.1. Настоящий коллективный договор заключен на период с 01 января 2019 г. по 31 декабря 2021 г. и может быть продлен в установленном законодательством порядке.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение времени, определенного в законодательстве Российской Федерации.

6.2. Стороны пришли к соглашению, что в течение срока действия настоящего коллективного договора изменения и дополнения к нему производятся по взаимному соглашению между Работодателем и Профсоюзной организацией в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

В течение срока действия **настоящего коллективного договора** любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

6.3. Подписанный сторонами коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6.4. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством.

6.5. Все вопросы, не урегулированные в настоящем коллективном договоре, будут решаться в соответствии с законодательством РФ.

6.6. Все споры, вытекающие из настоящего коллективного договора, подлежат рассмотрению в согласительном порядке, а при недостижении согласия – подлежат передаче для разрешения в уполномоченные органы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Требование о приоритете (эксклюзивности) права РФ относится ко всем спорам и искам, возникающим из условий трудового договора работника, гражданских правоотношений, нарушений законов или законодательных актов РФ.

6.8. Лица, представляющие работодателя либо работников, за нарушение коллективного договора или неисполнение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.9. За невыполнение своих обязательств по настоящему коллективному договору работники несут дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии с законодательством о труде.

6.10. Профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» и воздерживаться от проведения коллективных акций протеста при своевременном и полном выполнении Работодателем условий коллективного договора.

6.11. Работодатель обязуется в течение 60 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в виде брошюры до всех подразделений.

6.12. Стороны берут на себя обязательства в течение срока действия коллективного договора ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» выявлять и совместно анализировать имеющиеся в коллективном договоре недостатки в целях:

- устранения таких недостатков в соответствии с законодательством РФ;
- недопущения нарушения законных прав работников ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)»;
- систематической работы, направленной на постоянное развитие и совершенствование коллективного договора ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Новороссийск)» как локального правового акта.

6.13. В случае выявления в период действия настоящего коллективного договора несоответствия или противоречия отдельных его положений действующему законодательству Российской Федерации, до внесения в коллективный договор соответствующих изменений подлежат применению положения действующего законодательства.

6.14. Информация о выполнении коллективного договора в письменной форме предоставляется в орган по труду, проводивший уведомительную регистрацию коллективного договора, в установленном действующим законодательством порядке.

ОТ ИМЕНИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Управляющий директор
ООО «СКФ Менеджмент Сервисиз (Ново-
российск)»

А.О. Хайдуков _____

ОТ ИМЕНИ РАБОТНИКОВ:

Председатель ППО ПАО «Новошип»
РПСМ

Н.Я. Попов _____