

---

**ОАО «Ванинский морской торговый порт»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2016 - 2018 г.г.**

п. Ванино  
2015 год

## СОДЕРЖАНИЕ

№ п.п	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения.....	4
2.	Права и обязанности сторон.....	4
3.	Условия труда работников.....	9
4.	Рабочее время.....	10
5.	Время отдыха.....	11
6.	Оплата труда.....	14
7.	Охрана труда .....	16
8.	Социальные гарантии. Льготы и компенсации.....	20
9.	Вопросы социального партнерства.....	27
10.	Заключительные положения.....	30

**Приложения к Коллективному договору**

Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка.....	32
Приложение № 2	Перечень профессий и должностей ОАО "Порт Ванино" с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю.....	64
Приложение № 3	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, и размер доплаты за вредные условия труда работникам ОАО "Порт Ванино".....	66
Приложение № 4	Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями, труда и вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях предусмотрена выдача молока работникам ОАО "Порт Ванино".....	72
Приложение № 5	Положение о Совете бригадиров ОАО «Ванинский морской торговый порт» .....	77
Приложение № 6	Положение о Совете «Ветеранов порта Ванино» .....	79
Приложение № 7	Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС) ОАО «Ванинский морской торговый порт» .....	81

Приложение № 8	Положение о предоставлении частично оплачиваемого отпуска для ухода за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста работникам ОАО «Ванинский морской торговый порт» .....	84
Приложение № 9	Положение о выдаче новогодних подарков детям работников ОАО «Ванинский морской торговый порт» .....	85

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между ОАО "Ванинский морской торговый порт" (в дальнейшем – Работодатель, Общество) в лице генерального директора, действующего на основании Устава Общества, с одной стороны, и работниками ОАО "Ванинский морской торговый порт" в лице Первичной профсоюзной организации ОАО «Ванинский морской торговый порт» Профсоюза работников морского транспорта, объединяющей большинство работников Общества (в дальнейшем - Профком).
- 1.2. Коллективный договор заключен в целях объединения усилий сторон для сохранения социально-экономической стабильности и конкурентоспособности предприятия как обязательного условия повышения уровня жизни работников, обеспечения устойчивой, прибыльной работы предприятия, регулирования трудовых и производственных отношений, удовлетворения потребностей работников, защиты их трудовых и социальных прав.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен на основе договоренности сторон, законодательства Российской Федерации, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федерального закона №10-ФЗ 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.11.2002г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Устава ОАО "Ванинский морской торговый порт", положения «О первичной профсоюзной организации ОАО «Ванинский морской торговый порт», а также конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией.
- 1.4. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и обязательны для исполнения сторонами.
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется в равной мере на всех работников ОАО " Ванинский морской торговый порт " и Профкома, независимо от членства в профсоюзе.
- 1.6. Работодатель обязуется опубликовать текст настоящего Договора на официальном сайте ОАО «Ванинский морской торговый порт» и совместно с Профкомом довести его до сведения работников ОАО «Ванинский морской торговый порт» не позднее одного месяца после его регистрации установленным порядком. Стороны договорились, что полный текст Договора в обязательном порядке будет находиться в подразделениях предприятия для ознакомления с ним вновь принимаемых работников.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

- 2.1. Права и обязанности договаривающихся сторон определяются действующими нормами законодательства РФ, условиями, согласованными в настоящем Договоре, международными правовыми актами, ратифицированными РФ, условиями индивидуальных трудовых договоров, заключенных с работниками ОАО «Ванинский морской торговый порт», Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия (далее ПВТР). Закрепленные в ПВТР положения определяют, в том числе требования дисциплины, несоблюдение которых влечет за собой возможность применения предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий. Работодатель и Профком при разработке Договора учитывают принципы социальных га-

рантий, берут за основу взаимодействия основные принципы социального партнерства:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Договора;
- контроль за выполнением принятого Договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Договора.

## **2.2. Работодатель и Профком обязуются:**

- 2.2.1.** Совместно добиваться достижения безопасного высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства как обязательных условий обеспечения занятости и повышения уровня жизни работников.
- 2.2.2.** Отстаивать общие интересы в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, местного самоуправления, пенсионного фонда, фондов социального и медицинского страхования.
- 2.2.3.** Проводить консультации по проектам локальных нормативных актов.
- 2.2.4.** Принимать меры по предупреждению возникновения трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, а также содействовать их конструктивному решению.
- 2.2.5.** Предоставлять друг другу информацию необходимую для анализа хода выполнения настоящего Договора, внесения изменений или дополнений, а также при подготовке проекта коллективного договора на следующий период.
- 2.2.6.** Взаимодействовать в вопросах представления работников к государственным наградам, присвоению почетных званий Российской Федерации и к награждению отраслевыми и корпоративными наградами.
- 2.2.7.** Отмечать по совместному плану профессиональный праздник – «День работников морского и речного флота».
- 2.2.8.** Содействовать профессиональной и социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства.
- 2.2.9.** Отстаивать интересы работников в сфере обязательного социального страхования и обязательного медицинского страхования.
- 2.2.10.** В период действия настоящего договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, использовать все возможности

для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов и крайней меры их разрешения - забастовок.

### **2.3. Права и обязанности Работодателя.**

**2.3.1.** Права и обязанности Работодателя регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом ОАО «Ванинский морской торговый порт», настоящим Договором.

**2.3.2.** Работодатель в пределах своей компетенции и в соответствии с действующим законодательством имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Действующие на предприятии локальные нормативные акты являются обязательными для исполнения, как самим Работодателем, так и работниками ОАО «Ванинский морской торговый порт».

**2.3.3.** Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством, настоящим Договором.

**2.3.4.** Работодатель удерживает из заработной платы членов профсоюза, по их письменному заявлению, членские взносы в установленном Уставом размере и перечисляет удержанные членские взносы на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

**2.4.** В целях исключения причин возможных трудовых конфликтов, Работодатель проводит встречи, консультации, прилагая усилия для достижения согласия с Профкомом в процессе формирования планов, изменений в структуре производства, решения других вопросов деятельности предприятия, если это затрагивает интересы работников, предоставляет работникам возможность участвовать в таких встречах и консультациях, активно использует работу Совета бригадиров.

**2.4.1.** Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

### **2.5. Права и обязанности Профкома.**

**2.5.1.** Права и обязанности Профкома регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами, а также Положением о первичной профсоюзной организации работников и настоящим Договором.

**2.5.2.** Профком обязан соблюдать положения настоящего Договора.

**2.5.3.** Профком содействует предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, выполнению производственной программы.

**2.5.4.** Профком осуществляет профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства, в том числе по вопросам трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот, а также по другим социально-трудовым вопросам, и представляет интересы работников в соответствующих органах.

**2.5.5.** Профком обязуется воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб работодателю при соблюдении работодателем норм трудового законодательства, условий настоящего Договора.

**2.5.6.** При наличии основания для объявления забастовки Профком обязуется проводить предварительные консультации с Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

## **2.6. Права и обязанности Работника.**

Права и обязанности Работника регламентируются трудовым договором, действующим законодательством, настоящим Договором, ПВТР, другими локальными нормативно-правовыми актами.

### **2.6.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- получение от Работодателя необходимых разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, в соответствии со ст. 4 ФЗ-426.

#### **2.6.2. Работники обязаны:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- выполнять утвержденную производственно-сбытовую программу как основное условие повышения уровня заработной платы и социальных льгот;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и обязательства настоящего Договора;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- не допускать одностороннего отказа от исполнения обязательств и одностороннего изменения условий настоящего Договора
- ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда в соответствии со ст.5 ФЗ-426 .



### **3. УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Организация труда**

- 3.1.1.** Правила внутреннего трудового распорядка Общества принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома и являются приложением №1 к Коллективному договору.
- 3.1.2.** Работы в Обществе осуществляются на основе индивидуальной и (или) бригадной формы организации труда.
- 3.1.3.** Назначение бригадира комплексной бригады производится приказом по предприятию по представлению руководителя подразделения с учетом мнения Совета бригадиров. Аналогично производится смещение бригадира.

#### **3.2. Графики сменности работников**

- 3.2.1.** Графики сменности работников составляются на учетный период. Порядок формирования и утверждения графиков сменности, по которым организуется работа сменных работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.
- 3.2.2.** Графики сменности разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профкома, в порядке, установленном ст.372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и утверждаются Работодателем. При составлении графика сменности учитываются гарантии, установленные для работников трудовым законодательством: предоставление еженедельного отдыха, соблюдение правил о междусменном перерыве, запрещение работы в течение двух смен подряд. Графики сменности составляются с учетом нормы рабочего времени в учетном периоде и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения. Продолжительность смены должна быть не более 12 часов.
- 3.2.3.** Утвержденные Работодателем графики сменности не позднее, чем за месяц до начала их действия, доводятся до сведения работников путем размещения графиков в производственных помещениях, отведенных работникам для принятия пищи и отдыха.

#### **3.3. Занятость и переподготовка кадров**

- 3.3.1.** Работодатель, при наличии потребности в Обществе работников соответствующих профессий, специальностей, квалификаций (разрядности), вправе содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении соответствующего обучения (переобучения) на базе учебно-курсового пункта Общества.
- 3.3.2.** Условия обучения в учебно-курсовом пункте устанавливаются локальными нормативными актами Общества. Условия обучения в других образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования устанавливаются договором, который заключается между Обществом и работником и (или) образовательным учреждением.
- 3.3.3.** Общество вправе содействовать профессиональному росту работников и повышению их квалификации, включая получение смежных и вторых профессий, организацией их обучения в учебно-курсовом пункте Общества.

- 3.3.4.** Условия оплаты труда специалистов и рабочих Общества, привлекаемых к проведению обучения, определяются локальным нормативным актом Общества.
- 3.3.5.** Работодатель с участием Профкома организует работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, создает условия работникам для профессиональной подготовки, повышения квалификации или овладения второй профессией, если работники такой профессии требуются предприятию.
- 3.3.6.** Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель. Работодатель с учетом потребности предприятия проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.
- 3.3.7.** Работодатель по возможности предоставляет рабочие места для трудоустройства молодежи; заключает ученические договоры на профессиональное обучение. Лицам, закончившим учебные заведения по направлению ОАО "Ванинский морской торговый порт", гарантируется прием на работу в порт по специальности в соответствии с заключенными с ними договорами.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

- 4.1.** В соответствии со статьей 91 Трудового Кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени для всех категорий персонала ОАО «Ванинский морской торговый порт» не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в ОАО «Ванинский морской торговый порт» как в местности, приравненной к Крайнему Северу, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В соответствии со ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда третьей и четвертой степени (подклассы 3.3. и 3.4.) или опасным условиям труда (класс 4) – не более 36 часов в неделю. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

- 4.1.1.** Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

В соответствии со статьей 94 Трудового Кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору при 36 часовой рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) увеличивается до 12 часов.

До проведения СОУТ применяются результаты действующей аттестации рабочих мест (АРМ) согласно ФЗ № 426 ст. 27.

- 4.2. В целях более эффективного использования оборудования, своевременной обработки морских судов и вагонов в ОАО «Ванинский морской торговый порт» устанавливается сменный режим работы. Продолжительность ежесменной работы определяется графиками сменности.
- 4.3. Для работников, работающих в сменном режиме, Правилами внутреннего трудового распорядка Общества устанавливается суммированный учет рабочего времени с годовым учетным периодом. Для водителей автобазы учетный период - месяц.
- 4.4. Для плавсостава судов портового флота рабочее время регулируется "Положением о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота" (Приложение № 2 к ПВТР).
- 4.5. Рабочее время водителей регулируется «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденным приказом Министерства транспорта РФ от 20.08.2004г. № 15 (Приложение № 3 к ПВТР).
- 4.6. Работодатель обязуется не привлекать работников к сверхурочным работам, к работам в выходные дни; праздничные дни, кроме выходов по графикам сменности. Использовать это только в исключительных случаях в соответствии со ст.99,113 Трудового кодекса РФ по распоряжению работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Сверхурочные работы для каждого работника не должны превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.7. Работодатель предоставляет обеденный перерыв для всех категорий работников не менее 30 минут. На тех работах (профессиях), где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи, устанавливаются ПВТР и графиками работ подразделений в соответствии со ст.108 Трудового Кодекса Российской Федерации. На участках, в производствах, цехах, приостановка работы которых невозможна, выходные дни предоставляются в соответствии с графиками.

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **5.1. Перерывы в работе**

Порядок предоставления работникам перерывов для отдыха, питания и обогрева во время исполнения ими своих трудовых обязанностей устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

### **5.2. Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни.**

**5.2.1.** Работникам предоставляются ежедневный (междусменный) отдых и выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) в порядке и продолжительностью, предусмотренными ПВТР, графиками сменности, а также иными локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Работникам, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, предоставляются еженедельно два выходных дня – суббота и воскресенье. Для работников, осуществляющих работу

в режиме сменности, выходные дни в соответствующем учетном периоде устанавливаются графиками сменности.

- 5.2.2.** Запрещается привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни беременных женщин и работников, не достигших восемнадцати лет.
- 5.2.3.** Одному из родителей (опекуну или попечителю), осуществляющему уход за ребенком-инвалидом и (или) инвалидом с детства, не достигшим возраста восемнадцати лет, по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня с оплатой не более 32 часов в месяц.
- 5.2.4.** Работнику, являющемуся одним из родителей ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по письменному заявлению предоставляется один раз в месяц дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.
- 5.2.5.** В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования, работник освобождается от работы с оплатой по среднему заработку. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или праздничный нерабочий день работнику по его желанию предоставляется другой оплачиваемый день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Указанные дни отдыха по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску (расчет предоставляемых дней производится по календарю пятидневной рабочей недели) или использованы в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов. Выход работника на работу с вредными условиями труда в день сдачи крови и ее компонентов запрещается, в связи с чем работник, сдавший кровь и ее компоненты, обязан уведомить об этом Работодателя. О намерении использования дополнительного дня отдыха работник уведомляет работодателя в срок не менее чем за 2 календарных дня.

### **5.3. Отпуска**

- 5.3.1.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.
- 5.3.2.** Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к основному отпуску:  
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда или действующим результатам аттестации рабочих мест отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).  
Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

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

Продолжительность отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом работы сверх утвержденного графика работы не может быть более установленной.

- 5.3.2.1.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков учитывает технологические особенности производства и, по возможности, пожелания работников. График обеспечивает равномерное предоставление ежегодных отпусков по месяцам года.
- 5.3.2.2.** По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.3.2.3.** В исключительных случаях работникам, не использовавшим очередные отпуска по графику, отпуска предоставляются в течение рабочего года по согласованию между работником и Работодателем.
- 5.3.2.4.** За работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 16 календарных дней.
- 5.3.2.5.** Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
  - временной нетрудоспособности;
  - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
  - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Общества, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.
- 5.3.2.6.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (необходимость присутствия при устранении технических неисправностей по дому, переезд на другую жилплощадь и пр.) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отдельным категориям работников и в установленных законодательством случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 и ст. 263 Трудового кодекса РФ.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

### **6.1. Системы оплаты труда. Тарифные ставки (оклады)**

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата труда каждого работника предприятия производится по результатам его личного трудового вклада, количества и качества труда, а также по производственным и экономическим результатам деятельности предприятия.

**6.1.1.** Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами предприятия в пределах выделенных в бюджете средств на оплату труда.

**6.1.2.** В Обществе применяются следующие формы и системы оплаты труда:

- сдельная, сдельно-премиальная (для докеров - механизаторов);
- повременная, повременно-премиальная (для работников, которым установлен должностной оклад или месячная тарифная ставка).

**6.1.3.** Внесение изменений в действующую систему оплаты труда вводятся с учетом мнения Профкома и с учетом средств, заработанных предприятием. Об изменении системы оплаты труда Работодатель извещает Работников не менее, чем за 2 месяца.

**6.1.4.** Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы могут применяться стимулирующие системы премирования в соответствии с локальными нормативными актами предприятия с учетом мнения Профкома.

**6.2.** Работодатель обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ, в порядке, установленном локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения Профкома.

**6.3.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере к тарифной ставке (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения СОУТ применяются результаты действующей АРМ.

**6.4.** Рабочим, занятым на погрузо-разгрузочных работах производится доплата к тарифным ставкам за фактическое время работы на механизмах в соответствии с Положением. Водителям автомобиля, имеющим 1 и 2 классы квалификации, выплачивается надбавка к тарифной ставке в размере соответственно 25 и 10 процентов. Водителям автомобилей за время выполнения ремонтных работ надбавка за классность не производится.

**6.5.** Работникам порта выплачивается единовременное вознаграждение за выслугу лет с учетом выполнения финансово-экономических, производственных показателей по решению Генерального директора. Решение принимается не позднее 15 ноября.

**6.6.** За время прохождения обязательных медосмотров, проверки знаний и в других случаях отвлечения рабочих и служащих от основной работы по инициативе Рабо-

тодателя в интересах предприятия и в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, сохраняется средний заработок. В случаях, предусмотренных федеральным законом, когда работники привлекались к исполнению государственных или общественных обязанностей, им выплачивается компенсация за время исполнения этих обязанностей в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

- 6.7.** Оплата каждого часа работы в ночное время производится в повышенном размере тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях: докерам-механизаторам - в размере 85 процентов, работникам плавсостава за несение 12-ти часовых судовых вахт - в размере 60 процентов, остальным работникам – в размере 55 процентов.
- 6.8.** Членам экипажей судов, оставляемых для выполнения ремонтных работ и обслуживания судна при его нахождении в ремонте с выводом из эксплуатации, выплачивается зарплата за фактически выполняемую работу, но не ниже 100% должностного оклада.
- 6.8.1.** Членам экипажей судов, оставляемым для обслуживания судна при постановке его на отстой или консервацию, заработная плата выплачивается в размере 100% должностного оклада.
- 6.9.** Время работы, выполняемой работниками с нормированным рабочим днем сверх продолжительности рабочего дня или рабочей смены, установленной графиками или правилами внутреннего распорядка, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочными работами (включая плавсостав портового флота). Оплата сверхурочных работ производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 6.10.** Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. Оплата за вынужденные внутрисменные простои, по причинам, не зависящим от работника, производится в размере не менее 100 процентов тарифной ставки (оклада). О начале простоя, вызванного поломкой оборудования или др. причинами, которые делают невозможным продолжение работы, работник обязан сообщить администрации (мастеру, бригадиру, стивидору, начальнику смены).
- 6.11.** Выплата заработной платы за отработанный месяц производится в следующие сроки: за первую половину месяца (первая часть) - 27 числа расчетного месяца, окончательный расчет за отработанный месяц - 12 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении даты выплаты заработной платы с общим выходным (для пятидневной рабочей недели) или нерабочим праздничным днем эта дата переносится на ближайший предшествующий им рабочий день.

- 6.12.** Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на лицевой (карточный) счет Работника в кредитном учреждении, указанный каждым работником в личном заявлении. Все расходы по обеспечению безналичного способа выплаты заработной платы на счета Работников несет Работодатель. Моментом выплаты заработной платы считается момент зачисления денежных средств на счет работника.
- 6.13.** Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска при условии оформления заявления не менее чем за две недели до его начала.
- 6.14.** Информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате работник получает в бухгалтерии предприятия в форме расчетного листка, утвержденного с учетом мнения Профкома.
- 6.15.** В исключительных случаях отдельным работникам по их заявлению выдается внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более 50 процентов среднемесячной заработной платы.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

### **7.1. Обязанности сторон в области охраны труда.**

- 7.1.1.** Работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья работников ОАО.
- 7.1.2.** В целях обеспечения безопасных и здоровых условий труда Работодатель обязуется:
- 7.1.2.1.** Внедрять новые безопасные технологии, безопасное оборудование и механизмы; приводить в соответствие с действующими правилами и нормами оборудование, не отвечающие требованиям безопасности, соблюдать требования охраны труда и производственной санитарии, улучшать трудовые и бытовые условия. Совместно с профкомом прилагать максимальные усилия в достижении этих целей.
- 7.1.2.2.** Постоянно осуществлять контроль за соблюдением требований безопасности в порту, анализировать причины производственного травматизма, повышать уровень производственной санитарии, добиваясь исключения случаев профессиональных заболеваний.
- 7.1.2.3.** Совместно с Профкомом производить расследование несчастных случаев в порядке и сроки, установленные нормативными актами и принимать соответствующие решения.
- 7.1.2.4.** Обеспечить выполнение мероприятий по охране труда.
- 7.1.3.** Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда в сроки, установленные правовыми нормативными актами РФ, локальными нормативными актами в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.



- 7.1.3.1.** Результаты специальной оценки используются при обеспечении работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), при установлении связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда и в других случаях, предусмотренных законодательством.
- 7.1.4.** Работодатель бесплатно выдает молоко или другие равноценные продукты питания работникам в дни их фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам. Указанный Перечень утверждается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.
- 7.1.5.** Работодатель бесплатно обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами и в соответствии с условиями труда и с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, организовывает их хранение, ремонт и стирку.
- 7.1.5.1.** Работникам, выполняющим работы в особых температурных условиях, а также совмещающих профессии, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии, работодатель дополнительно выдает, в зависимости от выполняемых работ и согласно результатов специальной оценки условий труда другие виды СИЗ, предусмотренные отраслевыми нормами.
- 7.1.5.2.** Порядок выдачи работникам СИЗ регулируется «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290 н и локальными документами предприятия.
- 7.1.5.3.** Для оценки качества поступающей на предприятие спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты создается комиссия в составе представителей Работодателя и представителя работников. Учитывая объем работ, их специальный характер, в порту могут создаваться рабочие инвентаризационные комиссии. Функции комиссии, и ее состав определены методическими указаниями по бухгалтерскому учету специального инструмента, специальных приспособлений, специального оборудования и специальной одежды, утвержденными приказом министра финансов РФ № 135 Н от 26 декабря 2002 г.

- 7.1.6.** Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, порядок списания и замены устанавливаются локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом
- 7.1.6.1.** Обеспечивать при умывальниках мыло, бумажные полотенца и воздушные осушители для рук. Душевые помещения и помещения для умывания должны быть снабжены мылом. На дом выдача бесплатного мыла не производится, если на подразделении имеются душевые помещения или умывальники.
- 7.1.7.** Обеспечить за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 302Н от 12.04.2011г., а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.
- Лица, не прошедшие в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр либо у которых выявлены в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, к работе не допускаются в соответствии со ст. 76 Трудового Кодекса РФ.
- Обеспечить за счет средств Работодателя проведение вакцинаций против гриппа работников, работающих на открытом воздухе; вакцинаций против клещевого энцефалита работников, обслуживающих эл. линии, проходящие в лесных массивах.
- 7.1.8.** Предоставлять в холодное время года перерывы для обогрева или прекращать работу в соответствии с Правилами и нормами о работе на открытом воздухе в холодное время года на территории Хабаровского края.
- 7.1.9.** Осуществлять в соответствии с законом обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.1.10.** В течение действия данного коллективного договора дополнительно к обязательному страхованию произвести страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников в соответствии с действующим законодательством.
- 7.1.11.** Работник обязан:
- 7.1.11.1.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.1.11.2.** Использовать на рабочем месте спецодежду и средства индивидуальной защиты в соответствии с нормативными документами.
- 7.1.11.3.** Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

## **7.2. Гарантии работникам в области охраны труда**

- 7.2.1.** В случае приостановки или запрещения работ по причине нарушений Правил и норм охраны труда не по вине работника ему гарантируется сохранение места работы и выплата средней зарплаты за все время вынужденного простоя.
- 7.2.2.** Аварийные работы, не связанные с производственными обязанностями, выполняются работниками только с их согласия и при условии принятия необходимых мер по обеспечению их безопасности и проведения целевого инструктажа по охране труда.
- 7.2.3.** До установления бюро МСЭ (медико-социальной экспертизы) стойкой утраты профессиональной трудоспособности работника Работодатель представляет лечебному учреждению гарантии по оплате и оплачивает расходы на лечение работника, получившего травму или профзаболевание на производстве, а также по проезду (туда и обратно) к месту лечения и получения необходимых консультаций и заключения врачей и органов медико-социальной экспертизы (ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ).
- 7.2.4.** Застрахованным лицам, получившим травму или профзаболевание на производстве либо лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае его смерти, гарантируются виды обеспечения по страхованию в соответствии со ст.8 Федерального закона РФ от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 7.2.5.** Моральный вред, причиненный пострадавшему или семье погибшего (умершего) в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, возмещается Работодателем в денежной форме в размерах, определяемых соглашениями сторон. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом в соответствии со ст.237 Трудового кодекса РФ.

## **7.3. Расследование несчастных случаев на производстве**

- 7.3.1.** Расследование несчастных случаев на производстве проводится комиссией, состав которой утверждается приказом генерального директора Общества. Комиссия в своей работе руководствуется ст.229 Трудового кодекса РФ с учетом изменений, внесенных Федеральным законом 90-ФЗ от 30.06.2006г. и Положением «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». В состав комиссии включается также представитель профсоюзного комитета. При происшествии тяжелого несчастного случая и случая со смертельным исходом по требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.
- 7.3.2.** Смешанная ответственность за несчастный случай на производстве при расследовании страхового случая определяется комиссией, проводившей

расследование, в соответствии со ст.14 Федерального закона РФ от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ.

#### **7.4. Контроль за соблюдением требований по охране труда Профкомом**

- 7.4.1. Контроль за охраной труда Профком осуществляет через уполномоченных лиц по охране труда.
- 7.4.2. Требования Профкома о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников принимаются Работодателем или его представителем к рассмотрению. Результаты о рассмотрении и принятых мерах сообщаются Профкому.
- 7.4.3. Представитель Профкома включается в качестве независимого эксперта в состав комиссии по испытанию и приемке в эксплуатацию производственных объектов.
- 7.4.4. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск на рабочие места представителей профсоюза в целях проведения независимой экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором.

#### **7.5. Прочие условия по охране труда**

- 7.5.1. Со всеми вновь принимаемыми на постоянную или временную работу работниками, независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности; с прибывшими на производственное обучение и получение специальности в У КП; с командированными в ОАО «Ванинский морской торговый порт» работниками; с учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику проводится вводный инструктаж по охране труда.
- 7.5.2. Действие положений настоящего Раздела распространяются на учеников при их практическом обучении.
- 7.5.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, не обеспечения его необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений

### **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

- 8.1. Работодатель, с учетом финансового состояния предприятия, в пределах средств, заложенных по соответствующим статьям бюджета выплат социального характера, осуществляет меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи работникам сверх установленных законодательством (социальный пакет). Социальный пакет включает:
  - единовременные премии и поощрения работникам, не связанные с результатами труда;
  - оздоровление работников и несовершеннолетних детей;
  - материальная помощь работникам и членам их семей;

- подарки к Новому году детям работников;
  - социальные программы для неработающих ветеранов порта.
- 8.2.** В связи с профессиональным праздником – Днем работников морского и речного флота Работодатель осуществляет премирование работников, достигших высоких производственных результатов
- 8.3.** Работодатель организует конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии». Поощрение победителей проводится в соответствии с Положением о конкурсе. Итоги конкурса подводятся ежегодно в День работника морского и речного флота.
- 8.4.** Работодатель оплачивает и совместно с Профкомом организует выдачу новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет в соответствии со сметой социальных расходов.
- 8.5.** В целях укрепления здоровья работников Работодатель совместно с Профкомом организует оздоровление работников и их детей в спортивных и санаторно-курортных учреждениях, проводит спортивные мероприятия: районные Спартакиады, соревнования (турниры).
- 8.6.** Работодатель оказывает материальную помощь неработающим ветеранам порта, бывшим работникам предприятия: ко Дню Победы (участникам ВОВ, трудового фронта), к профессиональному празднику, подарки к новому году, разовую материальную помощь в тяжелых жизненных ситуациях в рамках утвержденного бюджета при наличии денежных средств.
- 8.7.** Стороны признают, что гарантированная занятость является важнейшим условием благополучия работников и несут ответственность за обеспечение стабильной занятости.

Работодатель принимает меры по сохранению, созданию новых рабочих мест, заполнению вакантных мест работниками предприятия, имеющими необходимую квалификацию или прошедших переподготовку.

- 8.7.1.1.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель обязуется в письменной форме сообщить Профкому не менее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым увольнением стороны признают сокращение численности или штата работников в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней в соответствии с п.1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного Постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 №99. С целью смягчения последствий предполагаемого массового высвобождения работников между представителями администрации и профсоюза ведутся переговоры о внесении изменений и дополнений в коллективный договор в виде программы мероприятий. Программа утверждается до начала сокращения и включает в себя меры:

- поэтапность высвобождения;

- сокращение рабочего времени без сокращения численности работающих;
  - организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников;
  - гарантия содействия в трудоустройстве отдельных категорий работников;
  - временное прекращение приема новых работников;
  - совместно со службой занятости организацию общественных работ.
- 8.7.2.** В качестве мер по предотвращению массового сокращения должностей или работников и с целью сохранения квалифицированных кадров могут устанавливаться специальные режимы труда для отдельных категорий работников (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя и т.д.) на срок до 6 месяцев. При этом уменьшение рабочего времени менее чем до 4 часов в день или менее 20 часов в неделю не допускается.
- 8.7.3.** В случаях предстоящего массового высвобождения работников в связи с санацией (оздоровлением), банкротством, сокращением деятельности предприятия или иным причинам, Работодатель выполняет требования, предусмотренные законодательством.
- 8.7.4.** Увольнение работников-членов профсоюза по сокращению штатов производится с учетом мотивированного мнения Профкома в письменной форме.
- 8.7.5.** Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, в двухмесячный период со дня предупреждения об их увольнении, оплата труда производится в соответствии с утвержденным в ОАО «Ванинский морской торговый порт» штатным расписанием. При увеличении в этот период заработной платы в ОАО «Ванинский морской торговый порт» должностные оклады и тарифные ставки увольняемых работников должны быть не ниже должностных окладов или тарифных ставок по аналогичным профессиям (должностям).
- 8.7.6.** При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется лицам в соответствии со ст.179 ТК РФ. При равных условиях предпочтение отдается работникам, у которых до выхода на пенсию по старости осталось менее 3-х лет или в семьях которых один из супругов имеет статус безработного. Установление преимущественного права работников на оставление на работе при сокращении штата или численности производится комиссией, созданной приказом генерального директора Общества с участием представителя Профкома..
- 8.7.7.** Стороны договорились, что не допускается увольнение по сокращению численности или штатов:
- работников, получивших в Обществе и его подразделениях производственную травму или профессиональное заболевание;
  - одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 16 лет;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также несовершеннолетних.

- 8.7.8.** Работникам ОАО, уволенным по сокращению численности или штатов и ставшими безработными и имеющим такой статус, может оказываться материальная помощь, предоставляются другие социальные льготы, установленные исполнительным органом по согласованию с Профкомом.
- 8.8. Возмещение работникам расходов по оплате проезда к месту проведения отпуска и обратно.**
- 8.8.1.** Работодатель компенсирует стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно в пределах территории РФ один раз в два года работникам Общества, работающим в местности, приравненной к Крайнему Северу и проживающим с ним его несовершеннолетним детям (далее - иждивенцы). Право на бесплатный проезд работников и проживающих с ними иждивенцев приобретается работником по истечении двух лет непрерывной работы в Обществе.
- 8.8.2.** Накопление права не производится. Работник, не воспользовавшийся правом на бесплатный проезд в соответствующем периоде, вправе воспользоваться им по истечении 2-летнего периода, при этом следующий период исчисляется со дня его выхода на работу по окончании ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае если отпуск работника начался в одном двухлетнем периоде и закончился в следующем и при этом работник воспользовался правом бесплатного проезда, то периодом, за который использовано право, считается период, на который приходится начало отпуска. Работодатель при составлении графиков отпусков информирует работников о сроках наступления права на проезд. Оплата проезда иждивенцев производится независимо от времени использования отпуска самим работником. Наличие у работника иждивенцев (несовершеннолетних детей) подтверждается соответствующими документами (свидетельство о рождении, справка о составе семьи, справка из школы и т. п.). Право на проезд иждивенцев наступает одновременно с возникновением права на проезд работника.
- 8.8.3.** Оплата проезда в отпуск и обратно производится в следующем порядке: 50% предварительной стоимости билетов авансируется преимущественно в безналичном порядке. При предъявлении приобретенных билетов в одном направлении авансируется вторая половина предварительной стоимости. Авансирование оплаты проезда в отпуск и обратно на личном автотранспорте производится в размере 50% от предварительного расчета.
- 8.8.4.** Работник имеет право на бесплатный проезд теми видами транспорта, которые предусмотрены настоящим разделом. Особенности возмещения расходов по проезду при использовании работником конкретного вида транспорта регулируются соответствующими пунктами настоящего раздела. Оплата производится до одного избранного места отдыха и обратно по кратчайшему пути. В случае остановок в пути (дополнительные места отдыха):

- оплата производится по стоимости прямого маршрута без учета остановок;
- остановки в городах Хабаровск, Москва не считаются дополнительными местами отдыха.
- при движении поездом и самолетом оплата производится по стоимости проезда поездом на основании справок РЖД;
- при движении поездом в случае, если производится остановка, не предусмотренная маршрутом, оплата производится по кратчайшему пути по стоимости проезда в вагоне, указанном в билете от первоначального пункта отправления на основании справки транспортной организации, но не более фактически произведенных расходов;
- в случае проведения отпуска за пределами РФ оплата производится в размере стоимости проезда железнодорожным транспортом (не превышающей стоимость проезда в купейном вагоне скорого поезда) до ближайшей к месту пересечения границы РФ железнодорожной станции на основании проездных документов и справки транспортной организации.

**8.8.5.** Окончательный расчет производится в течение 10 дней после выхода работника из отпуска на основании предоставленных документов. В случае осуществления проезда по электронному проездному документу (билету), оформленному на неутвержденном бланке строгой отчетности, дополнительно к проездному документу должен быть представлен документ, подтверждающий оплату стоимости перевозки, оформленный посредством контрольно-кассовой техники (чек) и посадочный талон. Оплате подлежит только стоимость проезда, включая расходы за использование в поездах постельного белья. Расходы за сервисный сбор при оформлении билетов, стоимость справок транспортных организаций при запросах стоимости проезда не возмещаются. Не подлежат возмещению расходы, связанные с возвратом, переоформлением билетов по инициативе работника.

**8.8.6.** В случае предоставления в соответствии с законодательством компанией-перевозчиком бесплатного проезда детям (воздушным – до 2 лет, железнодорожным – до 5 лет, автомобильным - до 5 лет) оплата проезда ребенка возраста, указанного в законодательстве, в этом случае не производится.

**8.8.7.** Проезд в отпуск на железнодорожном транспорте

При проезде к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом расходы компенсируются исходя из фактической стоимости проезда, но не свыше стоимости проезда в купейном вагоне скорого поезда (кроме вагонов повышенной комфортности).



### **8.8.8. Проезд в отпуск на воздушном транспорте**

При следовании работника к месту использования отпуска и обратно на территории Российской Федерации воздушным транспортом возмещение расходов производится исходя из фактической стоимости авиабилета, но не выше стоимости перелета по тарифу экономического класса.

### **8.8.9. Проезд в отпуск водным транспортом**

При использовании для проезда к месту проведения отпуска и обратно водного транспорта компенсация расходов производится кроме кают класса «люкс».

### **8.8.10. Проезд в отпуск на личном транспорте**

Проезд к месту проведения отпуска и обратно на автотранспорте, находящемся в личной (совместной) собственности и пользовании работника на любых законных основаниях, компенсируется по кратчайшему расстоянию и в размере стоимости фактически израсходованного на территории РФ топлива, в пределах установленной для данного вида транспортного средства нормы. Кратчайшее расстояние и нормативный расход топлива подтверждаются справкой независимого оценщика за счет работника. Максимальный размер стоимости оплаты проезда в отпуск и обратно на личном транспорте не должен превышать установленную локальным нормативным актом предельную стоимость перелета воздушным транспортом экономического класса. Для подтверждения проезда на личном транспорте в бухгалтерию предоставляются следующие документы:

- Отпускное удостоверение с отметкой из конечного пункта нахождения в отпуске.
  - Документы на автомобиль, подтверждающие право владения и пользования на законных основаниях (паспорт транспортного средства, свидетельство о браке, подтверждающее факт приобретения автомобиля в браке либо генеральная доверенность).
  - Кассовые чеки заправочных станций по пути следования с печатью (датированные не ранее даты выезда и не позднее даты прибытия к месту назначения и обратно), в которых должны быть указаны сведения о марке топлива, количестве топлива, стоимости топлива.

## **8.9. Другие социальные гарантии, льготы и компенсации**

**8.9.1.** Работодатель и Профком признают, что гарантии в социальном обслуживании - важное условие благополучия работника и считают своей обязанностью в полной мере использовать в этих целях все имеющиеся возможности и средства для дальнейшего его развития.

**8.9.2.** Общество оказывает содействие в организации питания работников, в этих целях может предоставить необходимые для оказания услуг помещения и оборудование и оформляет соответствующие соглашения с организацией, оказывающей услуги питания. Профком обязуется осуществлять

общественный контроль над работой пунктов питания, обслуживающих работников Общества.

- 8.9.3.** Работникам порта возмещаются расходы по проезду на общественном транспорте к месту работы и обратно: из г. Советской Гавани до Ванино в размере 184 рубля, из п. Монгохто до Ванино в размере 202 рубля, из п. Майский до п. Ванино в размере 84 рубля, из п. Заветы Ильича до п. Ванино в размере 74 рубля за поездку туда и обратно в зависимости от фактического количества отработанных смен при предъявлении документов, подтверждающих место жительства: паспорт, адрес регистрации, справка о фактическом проживании из Администрации. Стоимость проезда определяется согласно установленным тарифам на проезд в общественном транспорте по Ванинскому и Совгаванскому районам и пересматривается не реже 1 раза в год.
- 8.9.4.** Работодатель и Профком обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, в т.ч. списке работ и профессий, дающих право на получение льготных пенсий.
- 8.9.5.** Одиноким матерям, в первую очередь, и остальным работникам ОАО, в семьях которых имеются трое и более детей или дети-инвалиды, выдаются бесплатные путевки в детские оздоровительные лагеря. Многодетным семьям (трое и более детей) производится полная компенсация затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, если оба родителя являются работниками порта или в равных долях с другой сторонней организацией, если один из родителей является ее работником.
- 8.9.6.** Экипажи судов портового флота обеспечиваются бесплатным питанием согласно рациону, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 7 декабря 2001г. № 861 и в соответствии с порядком, установленным приказом Минтранса России №122 от 30.09. 2002г.
- 8.9.7.** Работодатель обязуется выделять работникам Общества единовременные выплаты в размере до 10 000 (десять тысяч) рублей, при достижении работником юбилейной даты 50,55,60,65,70,75 лет при условии стажа работы в Обществе не менее 5-ти лет.
- 8.9.8.** Работникам порта, работающим в местности, приравненной к Крайнему Северу, проработавшим непрерывно в Обществе более 5 лет, в случае переезда к новому месту жительства на территории РФ в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, возмещаются расходы в связи с переездом в следующем порядке:

стоимость проезда работника и несовершеннолетних детей оплачивается по фактическим расходам; стоимость провоза багажа - из расчета не свыше 5 тонного контейнера по фактическим расходам по предъявлении товаротранспортных документов, исключая затраты по дополнительному страхованию и охране груза. Заявление об оплате расходов по переезду работник должен подать при увольнении либо в течение двух недель со дня увольне-

ния, а при увольнении по сокращению численности или штата работников – в течение 6 месяцев со дня увольнения. Документы для оплаты должны быть предъявлены в бухгалтерию в течение двух месяцев со дня издания приказа об оплате.

- 8.9.9.** За счет ОАО «Ванинский морской торговый порт» организуется транспортировка к месту захоронения и похороны погибшего на производстве работника, либо семье возмещаются связанные с этим расходы.
- 8.9.10.** В случае смерти не в связи с несчастным случаем на производстве работников Общества, смерти их несовершеннолетних детей, неработающих ветеранов порта, выделяется материальная помощь их родственникам или лицам, взявшим на себя обязанности по погребению в размере, необходимом для оплаты ритуальных услуг. Минимальный перечень услуг предусмотрен Законом «О погребении и похоронном деле», в пределах утвержденной сметы.
- 8.9.11.** Работникам порта, имеющим детей в возрасте 7 лет, при поступлении их в первый класс, выделяется материальная помощь в соответствии с пунктом 1.9.2. сметы социальных расходов.

## **9. ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### **9.1. Взаимоотношения сторон социального партнерства**

- 9.1.1.** Стороны заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности Общества, в поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижения высоких экономических результатов и благополучия каждого работника Общества.
- 9.1.2.** При реализации положений настоящего коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возможные разногласия или недоразумения решать, прежде всего, путем переговоров.
- 9.1.3.** Для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником и Работодателем, создается комиссия по трудовым спорам, действующая в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам ОАО «Ванинский морской торговый порт».
- 9.1.4.** Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов), связанных с выполнением коллективного договора, производится в соответствии с действующим законодательством.
- 9.1.5.** В случае если у работника возникнут разногласия с работодателем по поводу применения какого-либо положения настоящего коллективного договора, он, прежде всего, обсуждает это с непосредственным руководителем. По желанию члена профсоюза в этом обсуждении должен участвовать представитель профсоюзного комитета. Если работник не удовлетворится результатом обсуждения, он обращается в Профком и комиссию по трудовым спорам.

## **9.2. Взаимоотношения Работодателя с Профкомом**

- 9.2.1.** Работодатель признает Профком единственным выборным органом, представителем работников акционерного общества, поскольку он в соответствии со ст.25,29,37 Трудового кодекса РФ уполномочен представлять интересы всех работников в регулировании социально-трудовых отношений.
- 9.2.2.** Работодатель содействует работе Профкома в ОАО, допускает представителей профсоюза во все подразделения и хозяйства порта для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 9.2.3.** Работодатель предоставляет Профкому помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".
- 9.2.4.** Работодатель предоставляет Профкому имеющуюся информацию, касающуюся производственной, хозяйственной, коммерческой и иной деятельности ОАО необходимую для разработки коллективных договоров, а Профком несет ответственность за сохранение служебной и коммерческой тайны и сведений конфиденциального характера.
- 9.2.5.** Работники выборных профсоюзных органов, как избранные, так и работающие по найму, пользуются равными правами и социальными льготами с работниками АО, оговоренными в коллективном договоре.
- 9.2.6.** Работодатель и должностные лица ОАО «Ванинский морской торговый порт» обязаны соблюдать установленные законодательством права профсоюзов, не допуская вмешательства в их деятельность.
- 9.2.7.** Профком обязуется содействовать эффективной работе ОАО присущими профсоюзам методами и средствами.
- 9.2.8.** При разрешении возникших проблем, затрагивающих интересы трудового коллектива, Профком обязуется принимать все зависящие от него меры для достижения оптимальных вариантов договоренности в целях устойчивой и прибыльной работы ОАО, повышения производительности и качества труда.
- 9.2.9.** В период действия коллективного договора Профком обязуется не организовывать и не поддерживать забастовки при условии выполнения Работодателем предусмотренных договором обязательств, не поддерживать забастовки, организуемые коллективами работников отдельных структурных подразделений, бригад, участков и цехов по требованиям, прямо не вытекающим из условий договора и превышающим обязательства Работодателя.

## **9.3. Учет мнения и консультации Работодателя с Профкомом**

- 9.3.1.** В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работодатель при принятии решений и локальных норма-

тивных актов Общества учитывает мнение Профкома. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения Профкома, являются недействительными.

**9.3.2.** Работодатель учитывает мнение Профкома в следующих случаях:

- при утверждении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков и графиков сменности;
- при привлечении работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (за исключением указанных в статье 113 ТК РФ случаев);
- при привлечении работников к сверхурочным работам (за исключением указанных в статье 99 ТК РФ случаев).

**9.3.3.** В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работодатель при принятии решений и локальных нормативных актов Общества проводит предварительные консультации с Профкомом.

**9.3.4.** Указанная процедура осуществляется оперативным обсуждением полномочными представителями сторон вопроса, требующего взаимных консультаций, с целью выработки взаимоприемлемого решения, которое оформляется протоколом в произвольной форме. Отсутствие взаимоприемлемого решения не является препятствием Работодателю в принятии самостоятельного решения.

**9.3.5.** Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, а также пересмотру отдельных положений коллективного договора стороны образуют комиссию на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

**9.4. Освобождение работников от основной работы для профсоюзной деятельности**

**9.4.1.** Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Освобождение от работы производится приказом генерального директора на основании письменного обращения руководителя профсоюзной организации. Оплата за время участия в перечисленных мероприятиях не производится.

**9.5. Иные вопросы социального партнерства**

**9.5.1.** В целях усиления социальной ответственности за результаты производственно-экономической деятельности Общества стороны настоящего коллективного договора соглашаются с тем, что объем социальных гарантий корректируется в зависимости от фактических результатов работы Общества

на основе внесения сторонами по взаимной договоренности дополнений и изменений в коллективный договор.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **10.1. Срок действия коллективного договора**

- 10.1.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в действие со дня подписания его сторонами.
- 10.1.2.** По истечении установленного срока стороны могут продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 10.1.3.** Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации или ликвидации любого органа, представляющего какую-либо сторону или входящего в состав одной из сторон.
- 10.1.4.** При ликвидации и реорганизации предприятия, стороны проводят совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов трудового коллектива, в соответствии с Трудовым кодексом и законодательством Российской Федерации.

### **10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор**

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон в следующем порядке:

- 10.2.1.** Работодатель или представитель работников имеют право выступить инициатором начала переговоров по внесению изменений и (или) дополнений в настоящий коллективный договор. Представитель, инициирующий внесение изменений и (или) дополнений в настоящий коллективный договор, направляет другому представителю письменное уведомление о своей инициативе с приложением проекта соглашения о внесении изменений и (или) дополнений.
- 10.2.2.** Представитель стороны настоящего коллективного договора, получивший письменное уведомление, в случае, если он согласен с предложением другой стороны, не позднее пяти календарных дней уведомляет инициатора о готовности подписать предложенное соглашение без проведения каких-либо переговоров. В случае несогласия стороны настоящего коллективного договора с предложением о внесении в него изменений и (или) дополнений стороны обязаны начать переговоры о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий коллективный договор в том же порядке и сроки, как это предусмотрено законодательством для заключения коллективных договоров.
- 10.2.3.** Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством.

**10.2.4.** Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 398-418 Трудового Кодекса.

**10.3. Контроль выполнения коллективного договора**

**10.3.1.** Контроль за выполнением Договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

**10.4. Уведомительная регистрация коллективного договора**

**10.4.1.** Настоящий Договор в течение семи дней с момента вступления его в силу подлежит уведомительной регистрации в соответствующем государственном органе по труду.

Работодатель

Генеральный директор

ОАО «Ванинский морской торговый порт»

\_\_\_\_\_ И.И. Прищепов

подпись

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

дата подписания

Со стороны работников

Председатель профкома

ОАО «Ванинский морской торговый порт»

\_\_\_\_\_ Н.Н. Кондыба

подпись

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

дата подписания

## Приложение № 1 к Коллективному договору

### **ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников открытого акционерного общества «Ванинский морской торговый порт»**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка ОАО «Ванинский морской торговый порт» (далее по тексту – «Правила») – локальный нормативный акт Работодателя, регламентирующий в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения Работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; режим работы; времени отдыха; порядок привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности, порядок предоставления работникам отпусков, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами РФ, Уставом и локальными нормативными актами Работодателя, а также с учетом принципа равного доступа граждан к работе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой. При оформлении на работу и в процессе работы запрещается всякая дискриминация. Работником может быть гражданин Российской Федерации, равно как и гражданин любой другой страны, способный по состоянию здоровья и своим деловым качествам профессионально обеспечивать выполнение функций, возложенных на него, и имеющий соответствующее разрешение на работу в России.

Принцип единства предъявляемых к Работникам основных требований, означает, что все Работники подчинены общим правилам, независимо от того, являются ли они рядовыми Работниками или занимают руководящие должности.

1.3. Работники должны владеть заявленной специальностью/профессией, знать свои права и обязанности; активно и в полной мере осуществлять функции и полномочия, предусмотренные должностными инструкциями. Положение Работников в значительной степени зависит от них самих, и все они должны стремиться к достижению максимально высоких результатов в своей деятельности.

1.4. Принцип ответственности Работников за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Положения, не оговоренные в настоящих Правилах, регламентируются Трудовым кодексом РФ, локальными актами Работодателя и действующим законодательством РФ.



1.7. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются Работодателем в пределах полномочий, предоставленных ему действующим законодательством.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех Работников ОАО "Ванинский морской торговый порт" (далее – Общество), заключивших с работодателем трудовой договор. Ознакомление при приеме на работу с Правилами осуществляется в обязательном порядке под роспись в отделе кадров.

## 2. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Рабочее место – место, где Работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой.

2.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени (простои, технологические перерывы в течение рабочей смены, нахождение в командировке), которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени и иные периоды времени, предусмотренные ст. 97, 99 Трудового кодекса РФ.

2.3. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашениями, трудовым договором, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и настоящими Правилами.

2.4. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате приема на работу, перевода на должность или избрания в должность в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или Уставом Общества.

2.5. Работодатель - юридическое лицо ОАО «Ванинский морской торговый порт», вступившее в трудовые отношения с лицом, ищущим работу. В Обществе в качестве Работодателя выступает Генеральный директор Общества, наделенный правом заключать трудовые договоры.

2.6. Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Работодателем и выполняющее трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Структурное подразделение – организационно и функционально обособленная группа Работников, выполняющая возложенные на нее задачи и функции, в соответствии с утвержденным Положением о структурном подразделении, действующая в интересах Работодателя, наделенная для этого соответствующими правами и несущая установленную ответственность.

2.8. Должность – штатная единица, характеризующаяся совокупностью прав, обязанностей и ответственности Работника, выполняемыми им функциями, границами компетенции, правовым положением.

2.9. Должностная инструкция – локальный нормативный акт, регламентирующий должностные права и обязанности Работника.

### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

#### 3.1. Работодатель имеет право:

Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения настоящих Правил.

Оценивать качество работы Работника, получать от него текущую информацию о ходе дел, относящихся к ведению Работника, контролировать его работу по срокам, качеству и объему.

Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Работодателя.

Заключать, в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, договор о полной материальной ответственности.

Устанавливать положения и инструкции, уточняющие функции и обязанности Работника, вносить изменения и дополнения в должностную инструкцию.

Изучать морально-психологический климат в коллективе и благонадежность Работника в течение всего периода работы у Работодателя, в том числе с использованием компьютерной диагностики.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца

В случае причинения Работником ущерба, Работодатель вправе удержать из заработной платы Работника денежную сумму, эквивалентную размеру ущерба в размерах и в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и иными локальными нормативными актами Работодателя.

Работодатель имеет также иные права, предоставленные ему законодательством РФ.

#### 3.2. Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

Создать для Работника в соответствии с правилами охраны труда условия, необходимые для нормального исполнения Работником принятых на себя обязательств, определенных в трудовом договоре.

Обеспечить Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами РФ.

Обеспечивать Работнику своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в сроки, установленные настоящими Правилами.

Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного использования.

Работодатель обязуется выполнять и иные обязанности в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящими Правилами.

## **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

### 4.1. Работник имеет право:

На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами РФ.

На отдых, обеспечиваемый установлением соответствующей закону продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового договора.

На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Работник имеет также иные права, предоставленные ему законодательством РФ и настоящими Правилами.

### 4.2. Работник принимает на себя следующие обязательства:

При осуществлении своей трудовой деятельности и принятии решений руководствоваться интересами Работодателя.

Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять приказы, правила и инструкции, другие локальные нормативные акты Работодателя.

Выполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя в полном объеме и в установленные сроки.

Соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, пожарной и экологической безопасности, и производственной санитарии. Незамедлительно сообщать Работодателю или своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы.

Поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте.

В трехдневный срок представлять в Отдел кадров информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, об утере страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

Соблюдать правила делового этикета с руководством, коллегами, партнерами и клиентами Работодателя.

Не допускать каких-либо действий и не выступать от имени Работодателя, не имея на то полномочий, не допускать распространения сведений, ставших ему известными в связи с исполнением им должностных обязанностей, составляющих, коммерческую, служебную или иную тайну. И не разглашать эти сведения в течение 3-х лет после прекращения трудового договора, если иной срок не предусмотрен трудовым договором.

Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры к предотвращению ущерба, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и служебной информации, содержащейся на любых носителях (бумажных, электронных и пр.).

Возвратить при прекращении трудовых отношений все документы, образовавшиеся в процессе выполнения трудовых обязанностей, а также материально-технические средства, переданные ему Работодателем для выполнения трудовых обязанностей. В случае утери, порчи имущества, Работник обязуется возместить Работодателю его стоимость.

При прекращении трудовых отношений в порядке и в сроки, определенные Работодателем, сдать дела назначенному Работодателем лицу, а также совершить все иные действия для минимизации ущерба от расторжения трудового договора.

Не заниматься деятельностью (включая предоставление услуг другим лицам), противоречащей трудовому договору.

Не иметь прямого или косвенного финансового интереса, или не получать какое-либо вознаграждение или возмещение от деловых партнеров Работодателя («Деловые партнеры» - это клиенты, консультанты, компаньоны или другие компании, включая те, которые предоставляют услуги Работодателю).

Исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Работодателя.

## **5. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

5.1. Прием Работников на работу и их увольнение производятся Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами Работодателя.

5.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора.

5.3. Трудовой договор - соглашение между Работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу, обусловленную трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. При оформлении на работу Работником предоставляется в Отдел кадров:

- Трудовая книжка (за исключением случаев, когда Работник принимается на работу впервые или на условиях совместительства);
- Паспорт гражданина РФ (при наличии – заграничный паспорт);
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при наличии);
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документы об образовании и квалификации (дипломы, аттестаты, сертификаты);
- Свидетельство о браке, о рождении детей, об усыновлении/удочерении;
- Фотография 3x4;
- Другие документы согласно требованиям действующего законодательства РФ.

5.5. Прием на работу без указанных документов не производится.

5.6. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника администрация Общества может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

5.7. Работодатель вправе с согласия лица, поступающего на работу, проверить достоверность любой представленной им информации и подлинность представленных документов, в том числе с использованием средств компьютерной диагностики.

5.8. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

5.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

5.10. При заключении трудового договора Работнику устанавливается испытание, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, за исключением случаев, указанных в трудовом законодательстве. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

5.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей иных обособленных структурных подразделений Работодателя – шести месяцев, если иное не установлено законодательством. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием, для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а Работник не предупрежден в установленной форме и продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В период испытания на Работника распространяются Правила, положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Работодателя.

5.12. При приеме Работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация в лице полномочных представителей кадровой службы и специалиста по охране труда до подписания трудового договора знакомит его с настоящими Правилами, должностной инструкцией, а также с действующими локальными нормативными актами Работодателя, относящимися к трудовым функциям Работника и касающимися его деятельности, а также организует проведение за счет собственных средств обязательное предварительное медицинское освидетельствование лиц, в возрасте до 18 лет, а также лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанную с движением транспорта.

5.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (место работы, должность, условия оплаты труда, режим рабочего времени, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами) оформляется приказом и дополнительным соглашением к трудовому договору. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Работодателя в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

5.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, установленным действующим трудовым законодательством РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок дейст-

вия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, в связи с истечением его срока, а Работник продолжает работу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон оформляется дополнительным соглашением, в котором оговариваются условия и сроки расторжения трудового договора.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в случае ликвидации, сокращения численности или штата Работников. При этом Работодатель производит Работнику выплаты в соответствии и в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе при наличии определенных оснований:

- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей (прогула; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого Работника. Совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения (последний рабочий день) Работодатель выдает Работнику его трудовую книжку с внесенной записью об увольнении и производит с ним окончательный расчет.

## **6. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ**

6.1. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

6.2. Работники котельной, а также работники, связанные с обслуживанием и уборкой туалетов, душевых проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях

охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ и приказами Работодателя.

6.3. Работники, связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации и приказами Работодателя.

6.4. Работодатель организует прохождение медицинских осмотров (освидетельствований) для работников согласно утвержденному графику.

Время прохождения медицинского освидетельствования оплачивается в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

## 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. При регулировании рабочего времени Общества стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, у женщин, работающих в местности, приравненной к Крайнему Северу – 36 часов в неделю, а у инвалидов 1 и 2 группы 35 часов в неделю.

7.2. В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг в Обществе устанавливается сменный режим работы. Продолжительность ежесменной работы определяется графиками сменности. Графики сменности разрабатываются полномочными представителями Работодателя в порядке установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и утверждаются Работодателем. При составлении графика сменности учитываются гарантии, установленные для работников трудовым законодательством: предоставление еженедельного отдыха, соблюдение правил о междусменном перерыве, запрещение работы в течение двух смен подряд. Графики сменности составляются с учетом нормы рабочего времени в учетном периоде и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения. Продолжительность смены должна быть не более 12 часов.

7.3. Для сменных работников Общества вводится суммированный учет рабочего времени с годовым учетным периодом. Для водителей автобазы учетный период - месяц.

Общая продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода должна соответствовать норме рабочего времени по производственному календарю. Учет отработанного времени сменными работниками ведется работодателем ежемесячно и нарастающим итогом.

7.4. Для женщин, работающих в Обществе как в местности, приравненной к Крайнему Северу, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая про-



должительность рабочей недели не предусмотрена федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

С учетом производственного процесса порядок предоставления дополнительного отдыха женщинам в связи с сокращенной рабочей неделей устанавливается руководителями отделов, служб, структурных подразделений по согласованию с директорами по направлению. Возможно сокращение рабочего дня либо предоставление дополнительных дней отдыха. Руководители отделов, служб, подразделений ведут учет отработанного времени и времени дополнительного отдыха женщин. Для женщин, работающих посменно, в течение месяца предоставляются дополнительные дни отдыха, с тем, чтобы фактическое время за учетный период не превышало установленной нормы.

7.5. Режим рабочего времени работников структурных подразделений Общества регулируется настоящими Правилами (Приложение №1 к ПВТР).

Для плавсостава судов транспортного и портового флота рабочее время регулируется "Положением о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота" (Приложение №2к ПВТР).

Рабочее время водителей регулируется «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденным приказом Министерства транспорта РФ от 20.08.2004г. № 15 (Приложение №3 к ПВТР).

7.6. Для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с государственными нормативными документами: действие льгот прекращается по мере приведения условий труда к нормальным.

7.7. Работодатель обязуется не привлекать работников к работе в выходные дни; праздничные дни, кроме выходов по графикам сменности, и к сверхурочным работам.

Использовать это только в исключительных случаях в соответствии со ст. 99, 113 Трудового Кодекса РФ по распоряжению работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа, с письменного согласия работника. Сверхурочные работы для каждого работника не должны превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.8. Отдельные работники по распоряжению работодателя могут в случаях производственной необходимости эпизодически привлекаться к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

7.9. Для всех рабочих и служащих устанавливается время для обедов и приема пищи. Конкретное время перерыва в работе на обед и прием пищи для каждого структурного подразделения устанавливается графиками сменности.

На участках, где по условиям работы перерыв установить невозможно, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в рабочее время.

7.10. В холодное время года работодатель предоставляет работникам перерывы для обогрева либо прекращает работу в соответствии с Правилами и нормами о работе на открытом воздухе в холодное время года на территории Хабаровского края.

7.11. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня работников (кроме сменных) сокращается на 1 час.

7.12. В случае недостаточности объема работ в Обществе допускается, с учетом мнения профсоюзного комитета, устанавливать режим работы с неполным рабочим временем.

## 8. НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

8.1. В соответствии с трудовым законодательством нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4,5,6,8 – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем пункта 8.1 настоящего раздела.

## 9. ОТПУСКА

9.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к основному отпуску:

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

9.2. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

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

Продолжительность отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом работы сверх утвержденного графика работы не может быть более установленной.

Все дополнительные отпуска суммируются и предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска одновременно с ним либо в другое время по соглашению работника и работодателя.

9.3. Отпуска предоставляются в порядке, определенном действующим законодательством и в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Распределение отпусков по времени в течение года предусматривается графиком равномерно с чередованием равных возможностей на предоставление отпуска в летний период.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена Работодателем денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией производится в соответствии со ст. 126 Трудового Кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном

ходе работы Общества, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

9.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (необходимость присутствия при устранении технических неисправностей по дому, переезд на другую жилплощадь и пр.) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отдельным категориям работников и в установленных законодательством случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 и 263 Трудового кодекса РФ.

9.5. Работник может уйти в отпуск только после предварительного ознакомления с приказом о предоставлении ему отпуска под роспись.

## 10. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

10.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Общества:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой.

10.2. Лицам, имеющим стаж работы в Обществе не менее 20 лет, присваивается звание "Ветеран порта" с вручением удостоверения и денежная премия в размере 1000 рублей или ценный подарок на эту сумму.

10.3. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## 11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

11.1. Дисциплина труда - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, настоящими Правилами, трудовыми договорами и локальными нормативными актами Работодателя.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение может быть применено по основаниям, предусмотренным законодательством.

11.3. Дисциплинарные взыскания применяются генеральным директором Общества.

11.4. До применения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней.

11.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, снятое досрочно, не может учитываться при решении вопроса об увольнении работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей.

## **12. ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

12.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

12.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка или в полном размере.

12.3. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель проводит проверку (служебное расследование) для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для этого работники обязаны дать работодателю объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для привлечения к материальной ответственности. В данном случае работодатель обязан составить акт.

12.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

5) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

12.5. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению (приказу) работодателя. Распоряжение (приказ) может быть издано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействия, которыми причинен ущерб работодателю.

12.6. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

## **13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

13.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ);

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса РФ);

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федераль-

ными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 Трудового кодекса РФ);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть 1 статьи 72.1 Трудового кодекса РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

13.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Администрацию Общества в письменной форме не позднее, чем за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении, работник вправе прекратить работу, а Администрация в последний день работы обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По договоренности между Работником и Администрацией Общества, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

13.3. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию вызвано невозможностью продолжения им работы (болезнь или инвалидность и др.), а также нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и другими уважительными причинами, предусмотренными действующим трудовым законодательством, трудовой договор подлежит расторжению в срок, указанный в заявлении работника.

13.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

13.5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

13.6. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

13.7. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Обществу.

13.8. В день увольнения Администрация Общества обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного закона. Все записи, внесенные в трудовую книжку работника за время работы в Обществе, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью Общества (отдела кадров) и подписью самого работника.

13.9. Днем увольнения работника считается последний день работы.

## **14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Общества, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.



**Приложение № 1 к Правилам внутреннего  
трудового расписания**

**Режим рабочего времени работников ОАО "Ванинский морской торговый порт"**

№№ п.п.	Наименование подразделений, профессий и должностей	смена	Начало рабочего дня	Оконча- ние рабо- чего дня	Обеденный перерыв	Продол- жительность раб.смены	Выходные дни
1	2	3	4	5		6	7
<b>1. Управление порта, служба безопасности, отдел мобилизационной подготовки и ГО, ТО</b>							
1.1	Работники на односменном режиме		8.00	17.15	12.45-14.00	8.00	суббота, воскресенье
1.2.	Сменные работники		по графику	по графику	по графику	по графику	по графику
<b>2. Отдел информационных технологий</b>							
2.1	Работники на односменном режиме		8.00	17.15	12.45-14.00	8.00	суббота, воскресенье
<b>3. Отдел связи и ЭРН</b>							
3.1	Работники на односменном режиме		8.00	17.15	12.45-14.00	8.00	суббота, воскресенье
<b>4. Отдел закупок, участок материально-технического обеспечения, склад ГСМ</b>							
4.1	Работники отдела закупок		8.00	17.15	12.45-14.00	8.00	суббота, воскресенье
5.2	Зав. центральным складом, зав. складом, во- дитель погрузчика - слесарь- грузчик, грузчик-		8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота,

	уборщик, работники склада ГСМ						воскресенье
<b>5. Главная диспетчерская</b>							
5.1.	Главный диспетчер, зам. гл. диспетчера	8.00	17.15	12.45-14.00	8.00		суббота, воскресенье
5.2.	Работники на односменном режиме (кроме п. 5.1.)	8.00	17.00	12.00-13.00	8.00		суббота, воскресенье
5.3.	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику		по графику
<b>6. Железнодорожная группа</b>							
6.1.	Работники на односменном режиме	8.00	17.00	12.00-13.00	8.00		суббота, воскресенье
<b>7. Производственно-строительный комплекс</b>							
7.1.	Начальник	8.00	17.00	12.30-13.30	8.00		суббота, воскресенье
7.2.	Работники на односменном режиме (кроме п.7.1.)	8.00	17.00	12.00-13.00	8.00		суббота, воскресенье
7.3.	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику		по графику
<b>8. Энергохозяйство</b>							
8.1.	Начальник	8.00	17.00	12.30-13.30	8.00		суббота, воскресенье
8.2.	Работники на односменном режиме (кроме п.8.1.)	8.00	17.00	12.00-13.00	8.00		суббота, воскресенье
8.3.	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику		по графику
<b>9. Автобаза и автореммастерская</b>							
9.1.	Начальник	8.00	17.00	12.30-13.30	8.00		суббота, воскресенье

9.2.	Работники на односменном режиме (кроме п. 9.1.)		8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота, воскресенье
9.3.	Сменные работники		по графику	по графику	по графику	по графику	по графику
<b>10. База внутривозового транспорта</b>							
10.1.	Начальник		8.00	17.00	12.30-13.30	8.00	суббота, воскресенье
10.2.	Работники на односменном режиме (кроме п.10.1)		8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота, воскресенье
10.3.	Сменные работники		по графику	по графику	по графику	по графику	по графику
<b>11. Механические мастерские</b>							
11.1.	Начальник		8.00	17.00	12.30-13.30	8.00	суббота, воскресенье
11.2.	Работники на односменном режиме (кроме п.11.1)		8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота, воскресенье
11.3.	Сменные работники		по графику	по графику	по графику	по графику	по графику
<b>12. Учебно-курсовой пункт</b>							
12.1.	Работники на односменном режиме		8.00	17.15	12.45-14.00	8.00	суббота, воскресенье
<b>13. Транспортно-экспедиторская контора</b>							
13.1	Начальник		8.00	17.00	13.00-14.00	8.00	суббота, воскресенье
13.2	Работники на односменном режиме (кроме п.13.1)		8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота, воскресенье
13.3	Сменные работники		по графику	по графику	по графику	по графику	по графику

		<b>14. ППК-1, 3</b>					
14.1.	Начальники, заместители - участники селекторного совещания, ППК-3: Работники на односменном режиме	8.00	17.15	12.45-14.00	8.00	суббота, воскресенье	
14.2.	Работники на односменном режиме (кроме п.14.1)	8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота, воскресенье	
14.3.	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику	по графику	
		<b>15. ППК-4</b>					
15.1.	Работники на односменном режиме	8.00	17.15	12.45-14.00	8.00	суббота, воскресенье	
15.2.	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику	по графику	
		<b>16. Лесозаготовительный участок</b>					
16.1.	Работники на односменном режиме	8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота, воскресенье	
16.2.	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику	по графику	
		<b>17. Портофлот</b>					
17.1	Работники конторы портофлота, бригада саморемонта	8.00	17.00	12.30-13.30	8.00	суббота, воскресенье	
18.2	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику	по графику	
		<b>18. Бюро пропусков</b>					
18.1	Работники на односменном режиме	8.00	17.00	12.00-13.00	8.00	суббота, воскресенье	
18.2	Сменные работники	по графику	по графику	по графику	по графику	по графику	

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов портового флота ОАО «Ванинский морской торговый порт».

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов портового флота (далее - Положение) устанавливает особенности регулирования труда и отдыха работников плавающего состава судов портового флота ОАО «Ванинский морской торговый порт» (далее - членов экипажей) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на членов экипажей судов портового флота в период их эксплуатации. В период ремонта и отстоя судов, с выводом их из эксплуатации, на членов экипажей действует режим рабочего времени и времени отдыха, установленный для работников порта.

1.3. В той части, в которой режим рабочего времени и времени отдыха членов экипажей не регулируется настоящим Положением, применяются общие нормы трудового законодательства Российской Федерации или соответствующие нормативные акты.

#### 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.1. Рабочее время означает время, в течение которого член экипажа обязан выполнять работу по обслуживанию судна и поддержанию его в нормальном эксплуатационном техническом состоянии.

2.2. Нормальная продолжительность работы для членов экипажей судов не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, членов экипажей судов, работающих в ОАО «Ванинский морской торговый порт» как в местности, приравненной к Крайнему Северу, устанавливается 36- часовая рабочая неделя.

2.3. Для членов экипажей судов, работающих по сменному режиму работы, устанавливается суммированный учет рабочего времени с годовым учетным периодом. Продолжительность рабочего времени за отчетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов по производственному календарю. Учет рабочего времени, фактически отработанного каждым членом экипажей ведется ежемесячно и нарастающим итогом по установленной форме.

2.4. Начальником портофлота или по его поручению капитанами судов ежемесячно в установленном порядке составляются и утверждаются графики несения вахт для членов экипажей с учетом графика работы буксиров.

Графики устанавливаются:

- для членов экипажей, несущих вахту в течение суток (1 смена с 8.00 до 20.00; 2 смена с 20.00 до 8.00);

- для остальных членов экипажей, несущих вахту в дневное время (с 8.00 до 17.00).

Члены экипажей, для которых по условиям их работы невозможно установить такие графики несения вахт (боцманы, электромеханики, повара), выполняют свои обязанности в пределах установленной п. 2.2. настоящего Положения продолжительности ежедневной работы.

2.5. На судах с круглосуточной работой для членов экипажей устанавливается трехсменный график вахт (работ). На судах, эксплуатируемых не круглосуточно, устанавливается двух - или односменный график вахт (работ).

2.6. В случае вывода судна из эксплуатации в связи с доковым ремонтом капитан может устанавливать для командного состава суточное дежурство с предоставлением после его окончания отдыха продолжительностью не менее 48 часов.

2.7. При сменно-суточном планировании работы буксиров, в случае отсутствия причального фронта работ, судно может быть поставлено на отстой. Очередность вывода судов на отстой устанавливается начальником портофлота по согласованию с Главной диспетчерской.

2.8. При постановке судна на отстой на судне должно быть оставлено необходимое количество членов экипажа в соответствии с утвержденными нормативами для обеспечения безопасности стоянки судна.

2.9. Члены экипажей в период эксплуатации судна (за исключением времени нахождения судна на отстое без вывода из эксплуатации) могут привлекаться с их письменного согласия к выполнению обязанностей недостающих по штату работников, перегрузочным и другим работам, не входящим в круг их прямых должностных обязанностей.

2.10. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) членов экипажей, включая время несения вахт (работ), выполнения наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнения дополнительных работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей членов экипажей, не должна превышать 12 часов.

2.11. Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

### 3. ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Члены экипажей в соответствии с действующим законодательством пользуются правом на:

а) ежедневный (междусменный отдых);

б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

в) отдых в нерабочие праздничные дни;

г) ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором;

д) перерывы для отдыха и питания.

3.2. В тех случаях, когда по условиям работы члену экипажа перерыв для приема пищи установить нельзя, ему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени; при этом время приема пищи включается в рабочее время, если работник на этот период не освобождается от выполнения возложенных на него обязанностей.

3.3. Временем ежедневного отдыха членов экипажей считаются промежутки между вахтами и периодами выполнения судовых работ. Продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее 12 часов.

3.4. Каждый член экипажа должен иметь в течение суток (24 часов), по крайней мере, один непрерывный восьмичасовой отдых.

3.5. Членам экипажей должны предоставляться дополнительные дни отдыха для того, чтобы общая продолжительность отработанного времени в пределах учетного периода соответствовала норме рабочего времени по производственному календарю. Для исключения переработки у членов экипажей к работе на судне привлекается подменный экипаж.

3.6. В случае нахождения судна в малом плавании и невозможности предоставления членам экипажа еженедельных дней отдыха и нерабочих праздничных дней, дополнительные дни отдыха суммируются и предоставляются после прибытия судна из рейса.

3.7. Суммированные дни отдыха предоставляются членам экипажей судов с учетом использования дополнительных дней отдыха за текущий год в текущем году.

3.8. Число суммированных дней отдыха, полагающихся члену экипажей за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным на судне временем в часах по графику вахт (смен) по основной должности ( без учета времени выполнения работ за недостающих по штату работников, аварийных и авральных работ, работ, не входящих в круг его прямых должностных обязанностей, а также времени работ в выходные либо нерабочие праздничные дни, компенсированные по соглашению сторон оплатой) и нормой рабочего времени по производственному календарю за этот же период на продолжительность смены, предусмотренную п.2.1 настоящего Положения.

**Пример.** Судно находилось в малом плавании с 5 июня по 8 июля 2006 года включительно. Член экипажа отработал по 12-часовому графику 34 дня. За это время работы работник использовал два дня отдыха, а за работу в праздничный день 12 июня ему была выплачена компенсация в размере двойной часовой ставки по его должности.

Общее число отработанных им на судне часов за рассматриваемый период составило 372 часа (12 часов \*(34- (2+1) дней)).

Норма рабочего времени по общему правилу исчисляется, исходя из расчетного графика пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье при продолжительности ежедневной работы при 40 - часовой рабочей неделе 8 часов и в предпраздничные дни- 7 часов.

Исчисленная в установленном порядке норма рабочего времени за период с 5 июня по 8 сентября 2006 года составляла 192 часа (19 рабочих дней в июне по 8 часов- 152 часа, в июле- 40).

Таким образом, указанному члену экипажа за время работы должно быть предоставлено 22 дня отдыха ((372 час. - 192 час.) : 8 час.).

В случае, когда десятая доля дня составляет половину и более, значение округляется до целого дня.

#### 4. АВАРИЙНЫЕ И АВРАЛЬНЫЕ РАБОТЫ

4.1. Аварийными и авральными работами считаются те работы на судне, выполнение которых требует вызова всего или части экипажа в помощь вахтенным. Аварийные и авральные работы производятся по распоряжению капитанов судов в течение

установленного и сверх установленного рабочего дня и являются обязательными для всех членов экипажа.

4.2. К работам аварийного характера на судах морского флота относятся:

а) работы по устранению аварийного состояния судна и исправлению повреждений и поломок как корпуса, так и судовой силовой установки во время плавания, препятствующих дальнейшему следованию судна до первого порта, работы по спасению людей и судна, судового имущества и грузов, а также работы по оказанию помощи другим судам и людям, терпящим бедствие;

б) работы, вызванные штормовой погодой: дополнительное крепление судового имущества и грузов, постанковка и уборка парусов и тентов, дополнительная подача швартовых концов и перестановка судна в безопасное место;

в) работы по снятию своего судна с мели и по отгрузке топлива и грузов для облегчения судна, когда оно терпит бедствие;

г) работы по ликвидации пожаров на судне, а также на буксируемых и рядом стоящих судах.

4.3. К авральным работам на судах морского флота относятся:

а) работы в сложных условиях плавания, требующих усиления вахтенной службы;

б) работы, связанные с входом судна в порт и выходом из него: открытие и закрытие грузовых люков, постанковка и уборка трапов, сходен, швартовка и перешвартовка судна, подъем якорей, постанковка и уборка парусов;

в) работы, связанные с выполнением таможенных и других формальностей;

г) работы по переводу судна в пределах рейда или порта, за исключением судов, специально работающих в порту или на рейде;

д) работы по установке и снятию землечерпательного каравана;

е) работы по прокладке, перекладке трубопровода рефулерного земснаряда.

4.4. Авральные работы, выполненные членами экипажей судов сверх установленного графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем на авральные работы).

4.5. Капитан должен избегать или по возможности сводить к минимуму количество систематических авральных работ.

## **5. ОПЛАТА ЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СУММИРОВАННЫХ ДНЕЙ ОТДЫХА И РАБОТЫ СВЕРХ НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Условия оплаты труда членов экипажей судов за время использования суммированных дней отдыха и работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени регулируются положением об оплате труда работников Общества.



**Приложение № 3 к Правилам внутреннего  
трудового распорядка**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ  
И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ВОДИТЕЛЕЙ АВТОМОБИЛЕЙ**

(утверждено Приказом Минтранса РФ №15 от 20.08.2004г.  
в ред. Приказов Минтранса России от 24.12.2013 N 484, от 13.10.2015 N 299)

**I. Общие положения**

1. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 329 Федерального закона от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации).

2. Настоящее Положение устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным на территории Российской Федерации организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной принадлежности, индивидуальным предпринимателям и иным лицам, осуществляющим перевозочную деятельность на территории Российской Федерации (далее - водители).

Все вопросы рабочего времени и времени отдыха, не предусмотренные Положением, регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

В случаях, предусмотренных Положением, работодатель устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей с учетом мнения представительного органа работников, а в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, - по согласованию с представительным органом работников.

3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные Положением, являются обязательными при составлении графиков работы (сменности) водителей. Расписания и графики движения автомобилей во всех видах сообщений должны разрабатываться с учетом норм Положения.

4. Графики работы (сменности) при выполнении регулярных перевозок в городском и пригородном сообщении составляются работодателем для всех водителей на каждый календарный месяц с ежедневным или суммированным учетом рабочего времени. Графиками работы (сменности) устанавливаются рабочие дни с указанием времени начала и окончания ежедневной работы (смены), времени перерывов для отдыха и питания в каждую смену, а также дни еженедельного отдыха. Графики работы (сменности) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и доводятся до сведения водителей.

5. На междугородных перевозках при направлении водителей в дальние рейсы, при которых водитель за установленную графиком работы (сменности) продолжительность ежедневной работы не может вернуться к постоянному месту работы, работодатель устанавливает водителю задание по времени на движение и стоянку автомобиля с учетом норм Положения.

## II. Рабочее время

6. В течение рабочего времени водитель должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка организации и графиком работы (сменности).

7. Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю.

Для водителей, работающих по календарю пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов, а для работающих по календарю шестидневной рабочей недели с одним выходным днем - 7 часов.

8. В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

На перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

9. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 10, 11, 12 Положения.

10. В случае, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Если пребывание водителя в автомобиле предусматривается продолжительностью более 12 часов, в рейс направляются два и более водителей. При этом автомобиль должен быть оборудован спальным местом для отдыха водителя.

11. При суммированном учете рабочего времени водителям, работающим на регулярных городских и пригородных автобусных маршрутах, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена работодателем до 12 часов по согласованию с представительным органом работников.

12. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, технологические (внутриобъектные, внутризаводские и внутрикарьерные) перевозки без выхода на автомобильные дороги общего пользования, улицы городов и других населенных пунктов, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и органов местного самоуправления, руководителей организаций, а также перевозки на инкассаторских, пожарных и аварийно-спасательных автомобилях, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управле-

ния автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

13. Водителям автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных автобусных маршрутах, с их согласия рабочий день может быть разделен на две части. Разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через пять часов после начала работы.

В случае установления перерыва между двумя частями рабочего дня позже четырех часов после начала рабочего дня водителям автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных автобусных маршрутах, предоставляются специальные перерывы для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут в период до предоставления перерыва между двумя частями рабочего дня.

Продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не более двух часов без учета времени для отдыха и питания, а общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены), установленной пунктами 7, 9, 10 и 11 настоящего Положения.

Время перерыва между двумя частями рабочего дня водителей, работающих на регулярных городских, пригородных автобусных маршрутах, может быть увеличено до трех часов на основании отраслевого соглашения, заключенного на региональном уровне социального партнерства, локальным нормативным актом работодателя и с согласия водителя.

Перерыв между двумя частями смены предоставляется в местах, предусмотренных расписанием движения и обеспечивающих возможность использования водителем времени отдыха по своему усмотрению.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

14. Водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

15. Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

- а) время управления автомобилем;
- б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевоз-

ках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

д) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

е) время простоев не по вине водителя;

ж) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

з) время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;

и) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух и более водителей;

к) время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

16. Время управления автомобилем (подпункт "а" пункта 15 Положения) в течение периода ежедневной работы (смены) не может превышать 9 часов (за исключением случаев, предусмотренных в пунктах 17, 18 Положения), а в условиях горной местности при перевозке пассажиров автобусами габаритной длиной свыше 9,5 метра и при перевозке тяжеловесных, длинномерных и крупногабаритных грузов не может превышать 8 часов.

17. При суммированном учете рабочего времени время управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) может быть увеличено до 10 часов, но не более двух раз в неделю. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за две недели подряд не может превышать 90 часов.

18. При суммированном учете рабочего времени для водителей автобусов, осуществляющих перевозки в городском и пригородном сообщении, допускается введение суммированного учета времени управления автомобилем.

19. На междугородных перевозках после первых четырех часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути (подпункт "б" пункта 15 Положения) продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания (пункт 25 Положения), специальный перерыв не предоставляется.

20. Состав и продолжительность подготовительно-заключительных работ, включаемых в подготовительно-заключительное время (подпункт "в" пункта 15 Положения), и продолжительность времени проведения медицинского осмотра водителя (подпункт

"г" пункта 15 Положения) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

21. Время охраны груза и автомобиля (подпункт "з" пункта 15 Положения) засчитывается водителю в рабочее время в размере не менее 30 процентов. Конкретная продолжительность времени охраны груза и автомобиля, засчитываемого водителю в рабочее время, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Если перевозка на одном автомобиле осуществляется двумя и более водителями, время на охрану груза и автомобиля засчитывается в рабочее время только одному водителю.

22. Время присутствия на рабочем месте водителя, осуществляющего междугородную перевозку, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух и более водителей (подпункт "и" пункта 15 Положения) засчитывается ему в рабочее время в размере не менее 50 процентов. Конкретная продолжительность времени присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух и более водителей, засчитываемого в рабочее время, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

23. Применение сверхурочных работ допускается в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа в течение рабочего дня (смены) вместе с работой по графику не должна превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1, 3 части второй статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого водителя четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

### **III. Время отдыха**

24. Водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, как правило, в середине рабочей смены.

При установленной графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность (общая продолжительность перерывов) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или по соглашению между работником и работодателем.

25. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов.

При суммированном учете рабочего времени на регулярных перевозках в городском и пригородном сообщении продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть сокращена с 12 часов не более чем на три часа, с учетом удаленности места отдыха работника, с предоставлением ежедневного (междусменного) отдыха не менее 48 часов непосредственно после окончания рабочей смены, следующей за уменьшенным ежедневным (междусменным) отдыхом, по письменному заявлению работника, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - иным представительным органом работников.

На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах промежуточных остановок или стоянок не может быть менее 11 часов. Этот отдых может быть сокращен до девяти часов не более трех раз в течение одной недели при условии, что до конца следующей недели ему предоставляется дополнительный отдых, который должен быть суммарно равен времени сокращенного ежедневного (междусменного) отдыха. В те дни, когда продолжительность отдыха не сокращается, он может быть разбит на два или три отдельных периода в течение 24 часов, один из которых должен составлять не менее восьми часов подряд. В этом случае продолжительность отдыха увеличивается не менее чем до 12 часов. Если в течение каждых 30 часов автомобилем управляли, по крайней мере, два водителя, каждый водитель должен был иметь период отдыха продолжительностью не менее восьми часов подряд.

На междугородных перевозках при наступлении ежедневного (междусменного) отдыха водителя на участке дороги, где отсутствуют места стоянки, оборудованные дорожными знаками 5.29, 6.4, 7.9, 7.11 согласно приложению N 1 к Правилам дорожного движения Российской Федерации, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 23 октября 1993 г. N 1090, водитель вправе, с учетом предельных значений нормативов по времени работы и времени ежедневного (междусменного) отдыха, установленных настоящим Положением, следовать до ближайшего места стоянки, обозначенного вышеуказанными дорожными знаками.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов.

На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей, - не менее половины времени этой смены с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

26. Еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, и его продолжительность должна составлять не менее 42 часов.

27. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам ра-

боты (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

28. Привлечение водителя к работе в выходной день, установленный для него графиком работы (сменности), производится в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, в других случаях - с его письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения представительного органа работников.

29. Работа водителей в нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни, установленные для водителя графиком работы (сменности) как рабочие, включается в норму рабочего времени учетного периода.

**Приложение № 2 к Коллективному договору**

**Перечень профессий и должностей ОАО "Ванинский морской торговый порт" с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю в соответствии с проведенной СОУТ**

Класс условий труда	Наименование профессий и должностей	Кол-во дней отпуска/ продолжит раб. Дня	Примечание
<b>3.1.</b>	Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин Базы внутривортового транспорта	7	АРМ
	Грузчик-сливщик	7	АРМ
<b>3.2.</b>	Асфальтобетонщик, асфальтобетонщик-варильщик	7	
	Боцман	7	
	Боцман-матрос	7	
	Водитель автомобиль Камаз - бензовоз	7	
	Водитель автомобиля (грузового бортового)	7	
	Водитель автомобиля (перевозка угля)	7	АРМ
	Водитель автомобиля - слесарь механических мастерских	7	
	Водитель вакуумно-подметального автомобиля	7	АРМ
	Водитель погрузчика (работа совместно с оператором ДСУ)	7	АРМ
	Водитель погрузчика -тракторист	7	
	Водитель поливочного автомобиля	7	АРМ
	Газорезчик	7	
	Грузчик-сливщик водитель погрузчика	7	
	Инженер рентгеногаммаграфирования по контролю сварных соединений	7	
	Капитан - сменный механик	7	
	Матрос 1 класса б/к "Золотой", РПК " Капитан Сидоров"	7	
	Машинист бульдозера - бурильщик	7	
	Машинист компрессора передвижного с двигателем внутреннего сгорания	7	
	Машинист крана (крановщик)	7	
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	АРМ
Машинист экскаватора - слесарь	7		



	Механизатор (докер - механизатор) на зачистке вагонов от угля вручную (без механизмов)	7	АРМ
	Моторист 1 класса - матрос 1 класса	7	
	Оператор загрузочной и разгрузочной установки (ДСУ)	7	АРМ
	Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ (Либхер, Мантсинен, Катерпилер, КОНЕ)	7	АРМ
	Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ (ремонт и обслуживание дробильной установки)	7	
	Слесарь по топливной аппаратуре	7	
	Слесарь-ремонтник механических мастерских	7	
	Слесарь-сантехник (ТВС)	7	
	Сменный помощник капитана-сменный механик	7	
	Старший механик-сменный помощник капитана	7	
	Старший моторист-матрос 1 класса	7	
	Тальман на переработке глинозема в МК	7	АРМ
	Электрик (судовой)	7	
	Электрогазосварщик ручной сварки (Механические мастерские, ППК-3)	7	
	Электромеханик (судовой)	7	
<b>3.3.</b>	Кузнец ручнойковки	7/36	

Класс условий труда зависит от результатов аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда и может быть изменен по результатам специальной оценки условий труда (статья 74 Трудового кодекса РФ).

При изменении класса условий труда гарантии и компенсации устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективным договором, действующим в Обществе и иными нормативными актами, регулирующими предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

## Приложение № 3 к Коллективному договору

**Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда и размер доплаты за вредные условия труда работникам ОАО "Ванинский морской торговый порт" в соответствии с проведенной СОУТ**

Класс условий труда	Наименование профессий и должностей	Подразделение	Размер доплат в % к тарифной ставке (окладу)	Примечание
3.1.	Аккумуляторщик	Автобаза	4	
	Водитель автомобиля КО 223 (ассенизационная)	Автобаза	4	
	Водитель автомобиля (автобус большого класса)	Автобаза	4	
	Водитель автомобиля (автобус среднего класса)	Автобаза	4	
	Водитель автомобиля (грузового до 1,5 тонны)	Автобаза	4	
	Водитель автомобиля легкового	Автобаза	4	
	Водитель погрузчика	ОППК-1	4	
	Водитель погрузчика – слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин (ПМ)	ОППК-1	4	
	Водитель погрузчика	ППК-3	4	
	Водитель погрузчика	Механические мастерские	4	
	Водитель погрузчика - слесарь	ПСК	4	
	Водитель погрузчика - слесарь -грузчик	УМТО	4	
	Вулканизаторщик	Автобаза	4	
	Грузчик-сливщик склада ГСМ	ГСМ	4	
	Грузчик-сливщик слесарь-ремонтник	ГСМ	4	
	Заместитель (сменный) начальника грузового склада на переработке угля	ППК-3	4	
	Заместитель (сменный) начальника грузового склада на переработке угля	ОППК-1	4	
	Кладовщик-уборщик	ОППК-1	4	

Кладовщик-уборщик	ППК-3	4	
Кладовщик-слесарь по такелажу и грузозахватным приспособлениям (ГЗП)–водитель погрузчика участка технологической оснастки (УТО)	ОППК-1	4	
Крановщик-слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ	ОППК-1	4	
Мастер строительных и монтажных работ	ПСК	4	
Матрос 1 класса (повар)	Б/к "Золотой"	4	
Матрос 1 класса (повар)	Б/к "Сюркум"	4	
Матрос 1 класса (повар)	Б/к "Сизиман"	4	
Машинист крана (крановщик) - слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин	ППК-3	4	
Машинист крана автомобильного	БВТ	4	
Медник - электрогазосварщик ручной сварки	БВТ	4	
Монтер пути при работе с пневматическим электрическим ударным инструментом	ПСК	4	
Оператор агрегатных линий сортировки и переработки бревен - водитель погрузчика	ПСК	4	
Оператор заправочной станции	Склад ГСМ	4	
Оператор котельной (ТВС)	Энергохозяйство	4	
Пилоправ	ПСК	4	
Плотник-слесарь-сантехник	ППК-3	4	
Плотник-станочник	ПСК	4	
Повар 3 категории	РПК "Капитан Сидоров"	4	
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике при выполнении работ по чистке котлов	Энергохозяйство	4	
Слесарь по ремонту автомобилей	Автобаза	4	
Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин - водитель автомобиля	ППК-3	4	
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ	ОППК-1	4	

Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ	Механические мастерские	4	
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ (дневной)	БВТ	4	
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ (сменный)	БВТ	4	
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ	ППК-3	4	
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ-вулканизаторщик	БВТ	4	
Слесарь по ремонту подвижного состава	Механические мастерские	4	
Слесарь по такелажу и ГЗП (УТО)	ОППК-1	4	
Слесарь по такелажу и грузозахватным приспособлениям	ППК-3	4	
Слесарь-инструментальщик	Механические мастерские	4	
Слесарь-ремонтник	ПСК	4	
Слесарь-ремонтник (ТВС)	Энергохозяйство	4	
Слесарь-ремонтник машинист ДВС	Энергохозяйство	4	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования - аккумуляторщик	БВТ	4	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Механические мастерские	4	
Стивидор на переработке угля	ОППК-1	4	
Стивидор на переработке угля	ППК-3	4	
Тальман на переработке угля	ОППК-1	4	
Тальман на переработке угля, глинозема в МК	ППК-3	4	
Токарь	БВТ	4	
Токарь	ППК-3	4	
Токарь	ОППК-1	4	
Токарь	Механические мастерские	4	
Фрезеровщик	Механические мастерские	4	
Электрогазосварщик – слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ	ОППК-1	4	
Электрогазосварщик ручной сварки	Энергохозяйство	4	

	Электрогазосварщик ручной сварки	БВТ	4	
	Электрогазосварщик ручной сварки	Автобаза	4	
	Электрогазосварщик ручной сварки (УТО)	ОППК-1	4	
	Электрогазосварщик ручной сварки-газорезчик (УТО)	ППК-3	4	
	Электромонтер по ремонту обмоток и изоляции эл/оборудования	Энергохозяйство	4	
	Электромонтер по ремонту электрооборудования (электросварщик)	Энергохозяйство	4	
	Электромонтер по эксплуатации распределительных электросетей	Энергохозяйство	4	
<b>3.2.</b>	Асфальтобетонщик - варильщик, асфальтобетонщик	ПСК	4	
	Боцман	Портовый флот Б/к "Золотой"	4	
	Боцман	Б/к "Сюркум"	4	
	Боцман	Б/к "Сизиман"	4	
	Боцман-матрос	РПК "Капитан Сидоров"	4	
	Водитель а/м Камаз- бензовоз	Автобаза	4	
	Водитель автомобиля (грузового бортовые)	Автобаза	4	
	Водитель автомобиля (перевозка угля)	Автобаза	6	АРМ
	Водитель автомобиля- слесарь	Механические мастерские	4	
	Водитель вакуумно-подметального автомобиля	Автобаза	4	
	Водитель погрузчика (работа совместно с оператором ДСУ)	БВТ (ОППК-1)	8	АРМ
	Водитель погрузчика (работа совместно с оператором ДСУ)	БВТ (ППК-3)	8	АРМ
	Водитель погрузчика - тракторист	БВТ	4	
	Водитель поливомоечного автомобиля	Автобаза	4	
	Газорезчик	Механические мастерские	4	
	Грузчик-сливщик водитель погрузчика	Склад ГСМ	4	
	Инженер рентгеногаммаграфирования по контролю сварных соединений	Механические мастерские	4	
	Капитан - сменный механик	Портовый флот Б/к "Золотой"	4	

Капитан - сменный механик	Б/к "Сюркум"	4	
Капитан - сменный механик	Б/к "Сизиман"	4	
Капитан - сменный механик	РПК " Капитан Сидоров"	4	
Матрос 1 класса	Портовый флот Б/к "Золотой"	4	
Матрос 1 класса	РПК Капитан Сидоров	4	
Машинист бульдозера - бурильщик	ПСК	4	
Машинист компрессора передвижного с двигателем внутреннего сгорания	ПСК	4	
Машинист крана (крановщик)	ПСК	4	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Механические мастерские	4	
Машинист экскаватора - слесарь	ПСК	4	
Моторист 1 класса - матрос 1 класса	РПК " Капитан Сидоров"	4	
Оператор загрузочной и разгрузочной установки (ДСУ)	БВТ (ОППК-1)	8	АРМ
Оператор загрузочной и разгрузочной установки (ДСУ)	БВТ (ППК-3)	8	АРМ
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ (Либхер, Мантсинен, КОНЕ)	ОППК-1, ППК-3	4	
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ (ремонт и обслуживание дробильной установки)	БВТ (ОППК-1)	8	АРМ
Слесарь по ремонту и обслуживанию ПМ (ремонт и обслуживание дробильной установки)	БВТ (ППК-3)	8	АРМ
Слесарь по топливной аппаратуре	Автобаза	4	
Слесарь-ремонтник	Механические мастерские	4	
Слесарь-сантехник (ТВС)	Энергохозяйство	4	
Сменный помощник капитана -сменный механик	Б/к "Золотой"	4	
Сменный помощник капитана-сменный механик	Б/к "Сюркум"	4	
Сменный помощник капитана-сменный механик	Б/к "Сизиман"	4	
Старший механик-сменный помощник капитана	Б/к "Золотой"	4	
Старший механик-сменный помощник капитана	Б/к "Сюркум"	4	

	Старший механик-сменный помощник капитана	Б/к "Сизиман"	4	
	Старший механик-сменный помощник капитана	РПК " Капитан Сидоров"	4	
	Старший моторист-матрос 1 класса	Б/к "Золотой"	4	
	Старший моторист-матрос 1 класса	Б/к "Сюркум"	4	
	Старший моторист-матрос 1 класса	Б/к "Сизиман"	4	
	Тальман на переработке глинозема в МК	ППК-3	4	
	Электрик (судовой)	Б/к "Сюркум"	4	
	Электрогазосварщик ручной сварки	Механические мастерские	4	
	Электрогазосварщик ручной сварки	ППК-3	4	
	Электромеханик (судовой)	Б/к "Золотой"	4	
	Электромеханик (судовой)	Б/к "Сизиман"	4	
<b>3.3.</b>	Кузнец ручнойковки	Механические мастерские	4	
	Жестянщик	Механические мастерские	12	АРМ

Класс условий труда зависит от результатов аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда и может быть изменен по результатам специальной оценки условий труда (статья 74 Трудового кодекса РФ). При изменении класса условий труда гарантии и компенсации устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективным договором, действующим в Обществе, и иными нормативными актами, регулирующими предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

## Приложение № 4 к Коллективному договору

## ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда и вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях предусмотрена выдача молока на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) работникам ОАО «Ванинский морской торговый порт»**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование структурного подразделения	Вредный производственный фактор
1	2	3	4
1.	Асфальтобетонщик, асфальтобетонщик-варильщик	ПСК	Химический фактор, Приказ от 16.02.2009г. № 45н. пр.3 раз1.
2.	Водители автомобиля на перевозке угля	Автобаза	АПФД. Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 236
3.	Водитель а/м Камаз- бензовоз,мазутовоз	Автобаза	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 1.2.1
4.	Водитель погрузчика (работа совместно с оператором ДСУ)	БВТ, ОППК-1, ППК-3	АПФД. Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 236
5.	Вулканизаторщик	Автобаза	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 257
6.	Газорезчик	Механические мастерские	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
7.	Грузчик - сливщик всех наименований	Склад ГСМ	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 1.2.45.1
8.	Зам (сменный) начальника грузового склада на переработке угля	ОППК-1, ППК - 3	АПФД. Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 236



9.	Кузнец ручнойковки	Механические мастерские	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 1.1.2,п. 202
10.	Медник - электрогазосварщик ручной сварки	БВТ	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
11.	Механизаторы (докеры – механизаторы), занятые на переработке вредных грузов (уголь, глинозем, кокс, пек, нефтекокс и пр.)	ОППК-1, ППК - 3	АПФД. Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 42, 235
12.	Оператор загрузочной и разгрузочной установки всех наименований	БВТ	АПФД. Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 236
13.	Оператор котельных при выполнении работ по чистке котлов	ТВС	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 251
14.	Пилоправ, при выполнении работ на абразивных кремниевых кругах и контакте с сухим цементом	ПСК	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 235
15.	Слесарь - сантехник при выполнении работ в канализационных колодцах	ТВС	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 2.3
16.	Слесарь КИП и автоматики при выполнении работ по чистке котлов	ТВС	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 266
17.	Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин – вулканизаторщик при выполнении работ по ремонту и вулканизации покрышек и камер	БВТ	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 257
18.	Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин, занятый обслуживанием и ремонтом лесопогрузчиков Mantsinen, Katerpillar, кранов КОНЕ, Либхерр	ОППК-1, ППК – 3	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 854
19.	Слесарь по ремонту подвижного состава	Механические мастерские	Химический фактор, Приказ от 16.02.2009г. № 45н. пр.3 раз1

20.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования – аккумуляторщик	БВТ	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 256
21.	Стивидор на переработке угля	ОППК-1, ППК-3	АПФД. Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 236
22.	Тальман на переработке угля, глинозема в МК	ОППК-1, ППК - 3	АПФД. Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 236
23.	Электрогазосварщик ручной сварки	ОППК-1, ППК - 3	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
24.	Электрогазосварщик - газорезчик	ППК-3	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
25.	Электрогазосварщик - слесарь по ремонту и обл. перегр. машин	ОППК-1	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
26.	Электрогазосварщик ручной сварки	Автобаза	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
27.	Электрогазосварщик ручной сварки	Механические мастерские	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
28.	Электрогазосварщик ручной сварки	Энергохозяйство	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
29.	Электрогазосварщик ручной сварки	БВТ	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
30.	Электромонтер по ремонту и обл. э/оборудования - электросварщик при выполнении сварочных работ в течение рабочего дня не менее 50%.	Энергохозяйство	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
31.	Электромонтер по ремонту обмоток и изоляции эл/оборудования, занятый пропиткой, промывкой электродвигателей лаками, содержащими бензол, толуол, ксилол в течение рабочего дня не менее 50%.	Энергохозяйство	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 151,38

32.	Электросварщик ручной сварки – газорезчик	ППК-3	Приказ от 16.02.2009г. № 45н. п. 202
-----	---	-------	--------------------------------------

Примечание:

1. В соответствии со ст.222 Трудового Кодекса РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
2. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. Для механизаторов (докеров - механизаторов) расчетная продолжительность рабочей смены для выдачи молока составляет 8 часов. Время работы во вредных условиях труда отражается в Табеле учета отработанного времени во вредных условиях.
3. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов, дополнительно к молоку выдается 2 г. пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.
4. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ и уровни которых превышают установленные нормативы.
5. Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.
6. Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, перечень которых утвержден Министерством здравоохранения и социального развития РФ), а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.
7. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения профкома.
8. Замена молока на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда допускается только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

9. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или других равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по Ванинскому району. Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится приказом Генерального директора в случае роста цен на молоко или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата может быть заменена на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников.
10. Работникам, получающим бесплатно лечебно - профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.
11. При обеспечении безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, Работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профкома.
12. Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателем самостоятельно.

#### Нормы

бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов,  
которые могут выдаваться работникам вместо молока

1. Кисломолочные жидкие продукты, в т.ч. обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка),  
йогурты с содержанием жира до 2,5% -500г.
2. Творог не более 9% жирности -100г.
3. Сыр не более 24 % жирности - 60г.
4. Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда – устанавливается в заключении, разрешающем их применение.

## Приложение № 5 к Коллективному договору

### ПОЛОЖЕНИЕ О СОВЕТЕ БРИГАДИРОВ ОАО «Ванинский морской торговый порт»

#### 1. Общие положения

1.1. Совет бригаиров (в дальнейшем «Совет») является постоянно действующим органом управления бригадами в ОАО «Ванинский морской торговый порт».

1.2. Совет создается на добровольных началах с целью привлечения бригаиров к решению вопросов производственной деятельности и социальной политики порта, участию в подготовке и исполнению коллективного договора.

1.3. В состав Совета входят все бригады комплексных бригад механизаторов (докеров-механизаторов) по согласованию. По представлению руководителей структурных подразделений совместно с цеховыми профсоюзными организациями в состав Совета могут включаться бригады или представители бригаиров других подразделений порта.

1.5. На первом организационном заседании Совета избирается председатель, его заместитель председателя и секретарь. В случае увольнения бригаира или его переадресации новый бригаир вводится в состав Совета по согласованию. В состав Совета входит председатель профкома и начальник отдела кадров.

#### 2. Функции Совета, его права и обязанности

Совет бригаиров:

2.1. Вносит предложения по повышению производительности труда на базе совершенствования организационных и технологических процессов в порту.

2.2. Особое внимание уделяет вопросам внедрения новой техники, оборудования, оснастки и технологии, с этой целью вносит реальные предложения по инвестиционным проектам на текущий финансовый год.

2.3. Содействует вопросам строгого соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка и их совершенствования.

2.4. Вносит обоснованные и мотивированные предложения по совершенствованию форм и системы оплаты труда, единых комплексных норм выработки и расценок на ПРР.

2.5. Приоритетным в своей деятельности считает укрепление дисциплины труда, рациональное и эффективное использование рабочего времени, материальных ресурсов, борьбу с порчей и хищениями материальных ценностей и имущества порта.

2.6. Уделяет внимание вопросам и вносит предложения по оздоровлению работников порта и их детей в спортивных и санаторно-курортных учреждениях.

2.7. Рассматривает вопросы, связанные с организацией и совершенствованием охраны труда и техники безопасности в порту, бережного отношения работников к вверенной им технике.

2.8. Вносит предложения по составлению и внесению изменений в коллективный договор.

2.9. Принимает действенные меры по организационному укреплению первичной профсоюзной организации ОАО «Ванинский морской торговый порт», принятию в ее состав новых членов.

2.10. Запрашивает необходимую информацию для полноценной работы Совета.

2.11. Заслушивает по мере необходимости отчеты бригадиров по всем вопросам, касающимся функций Совета.

### 3. Порядок работы Совета

3.1. В своей работе Совет руководствуется настоящим Положением.

3.2. Принимает решения, оформляет их протоколом и направляет Работодателю и в Профком для обсуждения и принятия решений на совместном заседании.

3.3. Совет собирается на свои заседания по мере необходимости по согласованию. Решения Совета считаются правомочными при присутствии на заседании более 50% членов, решение принимается простым большинством голосов открытым голосованием.

3.4. О своей работе Совет информирует коллективы бригад через своих представителей.

3.5. Совет осуществляет контроль за принимаемыми им решениями.

3.6. Ходатайствует перед Работодателем о поощрении особо отличившихся членов своих коллективов в соответствии с п. 6.2. Положения об оплате труда работников ОАО «Ванинский морской торговый порт».

**Приложение № 6 к Коллективному договору****ПОЛОЖЕНИЕ****о Совете «Ветеранов порта Ванино»**

Совет Ветеранов порта состоит из неработающих ветеранов порта - пенсионеров, бывших работников порта, имеющих звание «Ветеран порта», соответствующее удостоверение и получающих пенсию.

Кроме того, Совет ветеранов ведет учет ветеранов- пенсионеров, которые продолжают трудовую деятельность в порту или после увольнения из порта вновь были приняты на работу в порт или в другие организации и предприятия независимо от формы собственности.

Совет ветеранов рассматривается как структурное подразделение порта.

Ветераны порта, после назначения им пенсии, становятся на учет в Совете ветеранов и информируют при этом Совет о своей трудовой деятельности или о ее прекращении в связи уходом на пенсию.

Ветераны порта, скрывающие факт трудовой деятельности, решением президиума Совета исключаются из Совета ветеранов порта сроком на 1 год.

Звание «Ветеран порта» присваивается совместным решением администрации и профсоюзного комитета акционерного общества по ходатайству руководителя структурного подразделения порта и его цехового профсоюзного комитета.

Звание присваивается работникам, имеющим непрерывный стаж работы в порту не менее 20 лет, не осужденным в этот период за совершение преступления, не привлекавшимся в течение предшествующего года - к дисциплинарной и (или) материальной ответственности. В стаж работы для присвоения звания «Ветеран порта» включается время действительной срочной службы, если работник до призыва на военную службу работал в порту и по увольнению с военной службы в запас возвратился в порт (в течение трех месяцев, не считая времени переезда).

После присвоения звания «Ветеран порта» работнику вручается соответствующее удостоверение и денежная премия в размере 1000 рублей или ценный подарок на эту сумму.

Неработающим ветеранам порта в связи с юбилейными датами рождения (60, 65,70,75 80-летием) по ходатайству цехового комитета и президиума Совета ветеранов выплачивается вознаграждение в размере 1000 рублей.

Вознаграждение в связи с присвоением звания «Ветеран порта» и юбилейными датами рождения выплачиваются без применения районного коэффициента.

Общим собранием неработающих ветеранов открытым голосованием избирается:

- президиум Совета ветеранов,
  - председатель Совета ветеранов из состава президиума Совета.
- Срок полномочий президиума и председателя Совета- 3 года.

По требованию не менее 1/3 неработающих ветеранов, состоящих на учете в Совете, может быть созвано собрание ветеранов, на котором ставится вопрос о доверии президиуму Совета ветеранов, его председателю или отдельным членам



**Приложение № 7 к Коллективному договору****ПОЛОЖЕНИЕ  
о комиссии по трудовым спорам (КТС)  
ОАО «Ванинский морской торговый порт»**

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы КТС в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые – неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства иных нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, споры по вопросам применения коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в ОАО «Ванинский морской торговый порт» за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и Профком, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива ОАО или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам этого срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

4. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

5. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в течение 10 – ти календарных дней со дня подачи заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и работодателя.

6. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается до следующего заседания, о чем работник и работодатель должны быть извещены.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново.

7. КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов.

8. По требованию КТС работодатель обязан представить все необходимые расчеты и документы.

9. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

10. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

11. Решение КТС принимает тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

12. В решении КТС указывается: наименование организации, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность заявителя, дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, существо спора, фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании, результаты голосования и мотивированное решение со ссылкой на законодательный нормативный акт.

Копии решения КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и руководителю АО в течение трех дней со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

13. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течении трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

14. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

15. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

15. Решение КТС по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

16. В случае неисполнения ОАО «Ванинский морской торговый порт» решений КТС в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

17. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

18. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавая удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.

Приложение № 8 к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о предоставлении частично оплачиваемого отпуска для ухода за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста работникам ОАО «Ванинский морской торговый порт».**

Работникам ОАО «Ванинский морской торговый порт» по их желанию предоставляется частично оплачиваемый отпуск (в размере минимальной заработной платы по России ) по уходу за ребенком возраста до 3- х лет.

**Приложение № 9 к Коллективному договору****ПОЛОЖЕНИЕ  
о выдаче новогодних подарков детям работников  
ОАО «Ванинский морской торговый порт»**

1. Новогодние подарки детям работников ОАО «Ванинский морской торговый порт » выдаются ежегодно в срок до 31 декабря текущего года в пределах суммы, утвержденной сметой социальных расходов.
2. Подарки выдаются на основании списков, представляемых в Профком до 15 сентября текущего года по утвержденной форме.
3. Подарки выдаются детям работников порта в возрасте от 1 года до 14 лет включительно по состоянию на 1 января следующего года. Обязательно прилагается копия свидетельства о рождении ребенка. Если фамилия ребенка отлична от фамилии работника порта, необходимо предоставить подтверждающие документы: копия об опекунстве, усыновлении, свидетельство о браке и т.п. по требованию.
4. Списки утверждаются на заседании комиссии по социальному страхованию.
5. Подарки детям работников порта, работающим по срочным трудовым договорам, выдаются, если работник проработал в ОАО «Ванинский морской торговый порт » не менее одного года по состоянию на 1 ноября текущего года.