

Соглашение
о внесении изменений в коллективный договор
Частного учреждения дополнительного профессионального образования
«Морской учебно-тренажерный центр «СКФ Новошип Тренинг»
(Морской УТЦ «СКФ Новошип Тренинг»)

г. Новороссийск

«10» *декабря* 2021 года

Настоящее соглашение подписано между **Морским УТЦ «СКФ Новошип Тренинг**, как Работодателем, в лице директора Макарова Сергея Викторовича, и представляющей интересы работников **Первичной профсоюзной организацией ПАО «Новошип» Российского профессионального союза моряков** в лице председателя Попова Николая Яковлевича о нижеследующем.

1. Стороны в результате переговоров договорились внести в Коллективный договор Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг», заключенный на период с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г. (далее – Коллективный договор), следующие изменения:

1.1. Пункт 2.10. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

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

1.2. Пункт 3.12. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

«3.12. Премирование работников Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг» осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами и внутренними организационно-распорядительными документами Учреждения.

Премирование директора Учреждения осуществляется в соответствии с положениями локальных нормативных актов, а также на основании решений Собственника Учреждения.».

1.3. Пункт 3.17. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

«3.17. Работникам Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг» при проведении в рабочее время диспансеризации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами, для проведения такой диспансеризации предоставляется освобождение от работы на один рабочий день с сохранением среднего заработка (за исключением случаев, когда для отдельных категорий работников действующим законодательством установлен иной срок освобождения от работы).

При прохождении работниками в рабочее время обязательных медицинских осмотров, а беременными женщинами – обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, за ними сохраняется средний заработок.

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

1.4. Пункт 3.19. Коллективного договора исключить, пункты 3.20., 3.21., 3.22., 3.23. Коллективного договора считать пунктами 3.19., 3.20., 3.21., 3.22. соответственно.

1.5. Пункт 3.19. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

«3.19. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца пропорционально отработанному времени в следующие даты:

- 3-е число месяца – расчет по заработной плате за предыдущий месяц (за исключением выплат в пользу лиц, указанных в части 3 настоящего пункта);
- 18-е число месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца.

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

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

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

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

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При условии отсутствия банковского счета работника либо невозможности сделать перечисления по каким-либо объективным обстоятельствам работодатель выплачивает работнику заработную плату путем выдачи наличных денег в кассе Учреждения.».

1.6. Пункт 3.20. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

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

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

1.7. Пункт 5.3. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

«5.3. Работникам Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг» предоставляется один день дополнительного отдыха с сохранением должностного оклада каждые шесть месяцев календарного года. Предоставление указанного дня отдыха осуществляется на основании заявления работника, поданного на имя Директора Учреждения. Предоставление дня отдыха производится при наличии согласования соответствующего руководителя.

Неиспользованный работником в течение соответствующего полугодия день дополнительного отдыха не подлежит переносу на другой период.

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

Предоставление дополнительных мер социальной защиты отдельным категориям работников, включая, но не ограничиваясь, снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы осуществляется по письменному заявлению работника в индивидуальном порядке.».

1.8. Пункт 6.1.2. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

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

1.9. Пункт 6.1.4. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

«6.1.4. Стороны разрабатывают и пересматривают в соответствии с действующим законодательством инструкции по охране труда, в том числе типовые, а также нормативно-техническую документацию, регламентирующую работу по обеспечению экологической безопасности и охраны труда в Морском УТЦ «СКФ Новошип Тренинг».».

1.10. Пункт 6.4.2. Коллективного договора изменить, изложив в новой редакции:

«6.4.2. Готовить Работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья работников, а также проводить работу с работниками, направленную на неукоснительное соблюдение ими правил охраны труда.».

1.11. Пункт 2.3. Правил внутреннего трудового распорядка для работников Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг» исключить, подпункты 2.3.1. и 2.3.2. Правил считать подпунктами 2.2.1. и 2.2.2. соответственно, пункты 2.4, 2.5., 2.6. Правил считать пунктами 2.3., 2.4., 2.5. соответственно.

1.12. Дополнить пункт 4.2. Правил внутреннего трудового распорядка для работников Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг» подпунктом 4.2.9. следующего содержания:

«4.2.9. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.».

1.13. Дополнить раздел 5 Правил внутреннего трудового распорядка для работников Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг» пунктом 5.7. следующего содержания:

«5.7 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на

дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. При этом, согласие работника на такой перевод, а также внесение изменений в трудовой договор с работником не требуются.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства, настоящих Правил (включая режим рабочего времени) и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Взаимодействие дистанционного работника и работодателя, за исключением случаев заключения в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении, осуществляется путем обмена электронными документами с использованием корпоративной электронной почты, в том числе для подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, обращения к работодателю с заявлением, предоставление работодателю объяснений либо другой информации, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, а также ознакомления дистанционного работника с локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись.

Каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее следующего рабочего дня (в том числе путем отправки уведомления о прочтении, запрашивающей такое уведомление стороне).

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами».

2. Настоящее соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года. Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и является неотъемлемой частью Коллективного договора Морского УТЦ «СКФ Новошип Тренинг».

От имени Морского УТЦ «СКФ
Новошип Тренинг»

Директор



От имени Работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ПАО «Новошип» РПСМ

Попов Н. Я.



Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения"
населения: <u>Новошипское</u>
наименование муниципального образования: <u>Шумихинский</u>
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата: <u>10.12.2021</u> № <u>101</u> от <u>04.12.2019</u>
Подпись: <u>[Signature]</u>
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

