

Председатель Профсоюза  
работников водного транспорта  
Российской Федерации

Руководитель Федерального  
агентства морского и речного  
транспорта

В.В. Кепп  
п/п 04.07.2013

А.А. Давыденко  
п/п 04.07.2013

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**по финансируемым из федерального бюджета  
подведомственным Росморречфлоту учреждениям  
в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации  
и образования Российской Федерации на 2013 - 2016 годы**

**Прошло уведомительную регистрацию  
в Федеральной службе по труду и занятости**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Регистрационный № \_\_\_\_\_

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2013 - 2016 годы

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2013-2016 годы (далее – Соглашение) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном уровне социального партнерства по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сфере внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образовательным организациям в сфере образования Российской Федерации (далее - Учреждения). Соглашение устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников Учреждений. Настоящее Соглашение разработано с учетом требований Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы в соответствии с законодательством.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники Учреждений состоящие в трудовых отношениях с работодателями (далее – работники), в лице их представителя - Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее – Профсоюз) в соответствии с Уставом Профсоюза;
- работодатели, в лице их представителя - Федерального агентства морского и речного транспорта (далее – Росморречфлот, работодатели).

1.3. Соглашение заключено на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Стороны по взаимному согласию имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет путем внесения изменений и (или) дополнений в установленном законодательством и Соглашением порядке.

1.4. Действие Соглашения распространяется

- на работников и работодателей Учреждений, подведомственных Росморречфлоту (**Приложение № 1** Перечень организаций - федеральных государственных учреждений внутреннего водного транспорта, подведомственных Федеральному агентству морского и речного транспорта);
- на Федеральное агентство морского и речного транспорта в пределах полномочий и взятых им на себя обязательств;
- на Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации в пределах взятых им на себя обязательств.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, в том числе и вновь созданных Учреждений.

1.6. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации Сторон, подписавших Соглашение, в соответствии с законодательством Российской Федерации. При ликвидации Стороны Соглашение сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В случае реорганизации Стороны её права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику в соответствии с законодательством РФ и сохраняются на срок действия Соглашения.

1.7. Коллективные договоры, заключаемые между Профсоюзом и Работодателем, и трудовые договоры, заключаемые в Учреждениях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, трудовых гарантий, компенсаций и льгот работников по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением. Условия коллективных и трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с принятыми в Соглашении, Стороны признают недействительными и не подлежащими применению.

1.8. К работникам Учреждений, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившими Профсоюз на представительство их интересов, нормы настоящего Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.9. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Учреждений, применяются со дня вступления их в силу. Если принятыми законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, на весь период действия Соглашения действуют условия настоящего Соглашения.

1.10. В Соглашение по взаимному согласию Сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников.

1.11. Изменения и дополнения в Соглашение производятся в порядке, установленном статьей 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

Принятые изменения и дополнения оформляются Дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Соглашения.

Представители Сторон совместно доводят до сведения работников и работодателей изменения и дополнения к настоящему Соглашению, а также обеспечивают их публикацию в отраслевых средствах массовой информации.

1.12. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Из числа представителей Сторон на равноправной основе образуется постоянно действующая Отраслевая комиссия по подготовке, заключению, изменению, дополнению и контролю исполнения Соглашения (далее – Отраслевая комиссия).

Состав Отраслевой комиссии оформляется отдельным соглашением Сторон.

1.14. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Учреждений, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждений.

1.15. Для целей настоящего Соглашения Стороны согласились с тем, что термин «отрасль», используемый в названии и в тексте Соглашения, означает совокупность учреждений, деятельность которых прямо или косвенно связана с эксплуатацией судов водного транспорта, их строительством и ремонтом, переработкой грузов в речных портах (портопунктах, пристанях), содержанием и эксплуатацией водных путей, гидросооружений, технологической связи, подготовкой и переподготовкой кадров в ведомственных образовательных учреждениях, оказанием государственных услуг, выполнением государственных работ.

1.16. Для целей Соглашения Стороны согласились с тем, что термин «плавающий состав» означает лиц, работающих на судне в любом качестве, включая лоцманов, по трудовому договору.

## **2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

2.1. Стороны признают настоящее Соглашение основным документом социального партнерства на отраслевом уровне, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников с учетом интересов Сторон.

2.2. Стороны принимают на себя обязательство руководствоваться Соглашением и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

2.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.4. Стороны готовят обоснования по выполнению учреждениями государственных работ и услуг, выполнение которых частично или полностью предусмотрено из федерального бюджета, и их защиту в установленном порядке при формировании федерального бюджета на очередной планируемый год.

2.5. Стороны обязуются использовать экономические механизмы регулирования оплаты труда, включающие в себя соблюдение норм трудового права в части совершенствования отраслевой системы оплаты труда для Учреждений с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В этих целях Стороны рассматривают мотивированные предложения друг друга по вопросам отраслевой системы оплаты труда.

2.6. Стороны принимают меры по финансовому обеспечению мероприятий по охране труда, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

2.7. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовок.

2.8. Стороны проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и связанных с ними экономических вопросов.

2.9. С целью обеспечения реализации Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций в области социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических вопросов совместно разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес законодательных, исполнительных органов власти Российской Федерации, Минтранса России, совместно принимают меры по выполнению решений.

2.10. Стороны совместно обеспечивают участие своих представителей в комиссиях, советах, в разработке и реализации целевых федеральных и отраслевых программ, концепций в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

2.11. Стороны проводят согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в Учреждениях отрасли.

### **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РОСМОРРЕЧФЛОТА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

#### **Росморречфлот обязуется:**

3.1. На основании нормативов финансовых затрат на содержание внутренних водных путей и судоходных гидротехнических сооружений Российской Федерации, с учетом потребностей в объемах финансирования текущих затрат, обоснованных экономических показателей расчетной потребности финансовых средств определять, обосновывать годовые

объемы субсидий на выполнение государственных заданий с учетом введения новых функций Учреждений, государственных капитальных вложений на строительство и развитие производственной инфраструктуры внутренних водных путей и представлять их в Министерство транспорта Российской Федерации в процессе формирования федерального бюджета.

3.2. С учетом объявленных повышений оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях в 2011 году на 6,5% с 01.06.11г., на 6,5% с 01.10.11г. и в 2012 году на 6,0% с 01.10.12г., произвести необходимые расчеты и установить минимальные размеры окладов на 20,2% выше по сравнению с действующим Примерным положением об оплате труда.

Порядок осуществления мероприятий по повышению оплаты труда, связанных с выполнением обязательств, предусмотренных частью первой п. 3.2. настоящего Соглашения, устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения или образовательного учреждения.

3.3. В целях сохранения кадрового потенциала для обеспечения безопасности судоходства, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе транспортного комплекса, довести до 2015 года среднюю заработную плату в бюджетном секторе внутреннего водного транспорта при наличии финансовых средств до уровня не ниже средней заработной платы по региону, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

3.4. Осуществлять постоянный контроль за своевременным перечислением субсидий в соответствии с Соглашениями о размерах и сроках предоставления субсидий, а в случае задержек в их перечислении - принимать в пределах своей компетенции соответствующие меры по обеспечению их поступления

3.5. По согласованию с Профсоюзом представлять в Министерство транспорта Российской Федерации предложения по совершенствованию законодательства в области оплаты труда и охраны труда.

3.6. Предусматривать при планировании за счет доходов Учреждений от собственной деятельности и направлять выделенные средства на мероприятия по государственной поддержке социальной сферы и кадрового обеспечения Учреждений (жилищный вопрос, обучение, оздоровительные мероприятия, помощь семье, транспортная доступность и другие вопросы - по условиям коллективных договоров).

3.7. Информировать Профсоюз о готовящихся Росморречфлотом проектах отраслевых документов, изменениях в системе управления Учреждениями, об иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждений на стадии согласования с федеральными органами исполнительной власти, и принимать такие решения с учетом мнения Профсоюза.

Копии принятых правовых актов Росморречфлота, затрагивающие социально-трудовые права работников, направлять в Центральный комитет Профсоюза.

3.8. В целях устойчивого функционирования Учреждений, закрепления высококвалифицированных кадров совместно с работодателями способствовать решению жилищных вопросов работников за счет внебюджетных источников финансирования Учреждений в пределах утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

3.9. Предусматривать в составе проектов строительства и реконструкции крупных сооружений транспортной инфраструктуры затраты на строительство объектов социального и коммунально-бытового назначения.

3.10. Устанавливать кратное соотношение между размером оплаты труда руководителя Учреждения и средней заработной платой работников Учреждения до 8 раз, если иное не установлено Правительством Российской Федерации.

**Работодатели обязуются :**

3.11. Соблюдать права Профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций Профсоюза, не вмешиваться в деятельность Профсоюза.

3.12. Вести коллективные переговоры только с соответствующим выборным органом Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

3.13. Обеспечивать выполнение Соглашения и заключенных коллективных договоров.

3.14. Обеспечивать выполнение трудовых договоров, заключенных между работодателем и работником, в соответствии с которыми работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

3.15. Учитывать при разработке плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год целевые расходы на мероприятия по охране труда, включая аттестацию рабочих мест в учреждениях.

Обеспечить в полном объеме финансовыми средствами осуществление мероприятий, предусмотренных законодательством об охране труда, в том числе приобретение для работников спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также молока или других равноценных пищевых продуктов для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.16. В установленные законодательством порядке и сроки в письменной форме сообщать соответствующим профсоюзным органам первичных и территориальных организаций Профсоюза о планируемых изменениях структуры, численности или штата учреждения, в том числе влекущих угрозу массовых увольнений работников. Принимать необходимые меры по минимизации количества увольнений и смягчению негативных последствий для увольняемых работников.

3.17. Принимать меры, направленные на организацию обучения высвобождаемых работников по программам обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования рабочих и служащих, уменьшение негативных последствий сокращения рабочих мест и определять источники финансирования этих мероприятий.

#### **4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

##### **Профсоюз обязуется:**

4.1. Обеспечивать осуществление контроля за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы в учреждениях.

4.2. Участвовать в принятии законодательных и нормативных правовых актов, направленных на улучшение уровня жизни работников учреждений, а также внесении изменений и дополнений в действующие законы и нормативные правовые акты в области трудовых отношений, занятости, налогообложения, индексации доходов, пенсионного обеспечения, реорганизации учреждений и т. д.

4.3. Содействовать Росморречфлоту в работе с соответствующими федеральными органами государственного управления в отношении установления особенностей применения в учреждениях, с учетом специфики их деятельности, принимаемых и разрабатываемых законодательных и иных нормативных правовых актов.

4.4. Консультировать профсоюзные организации, отдельных работников-членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, при необходимости обеспечивать судебную защиту, проводить по просьбам профсоюзных организаций экспертизу подготовленных ими проектов коллективных договоров.

4.5. Совместно с Росморречфлотом принимать в установленном порядке необходимые

меры по сохранению пенсионных льгот плавсоставу.

4.6. Контролировать выполнение работодателями положений настоящего Соглашения и коллективных договоров, заключаемых в учреждениях, через соответствующие комиссии, технических и правовых инспекторов труда Профсоюза, других уполномоченных Профсоюзом лиц, принимать участие в комиссиях и конференциях по заключению коллективных договоров.

4.7. Способствовать: устойчивой финансово-экономической работе учреждений; соблюдению трудовой и производственной дисциплины; росту производительности труда и формированию достойной заработной платы; повышению профессионализма и деловой активности работников через коллективные договоры, соглашения, конкурсы.

4.8. Поддерживать включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, сохранение количества рабочих мест; создание необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намеченных к высвобождению; предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством.

4.9. Выходить с инициативой по привлечению к административной и иной ответственности должностных лиц, допускающих нарушение прав работников, в первую очередь права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

4.10. Обеспечивать защиту прав и законных интересов членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, а в области коллективных прав и законных интересов работников в социальной сфере - работников учреждений, не являющихся членами Профсоюза.

4.11. Представлять интересы членов Профсоюза в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам учреждения по вопросам нарушения законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника на производстве, невыполнения коллективного и трудового договоров.

4.12. Защищать права работников не являющихся членами профсоюза только при условии ежемесячного перечисления работниками на счета профсоюзных организаций денежных средств в размере не менее одного процента заработной платы работника на условиях коллективного договора.

4.13. Принимать участие в подготовке локальных документов Учреждения по вопросам условий и охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения), улучшения условий и охраны труда, документов о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу на тяжелых работах и работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим работы и порядок учета рабочего времени устанавливаются работодателями по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов.

В случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.1.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 36 часов в неделю для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест;

- не более 36 часов в неделю для педагогических работников образовательных учреждений за одну ставку заработной платы (должностного оклада);

- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах.

5.1.2. Общая продолжительность ежедневной работы (смены), за исключением аварийно-спасательных работ, для береговых работников непрерывных производств не должна превышать 12 часов.

5.1.3. Режим рабочего времени членов экипажей судов устанавливается Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденного приказом Минтранса России от 16.05.2003г. № 133 (**Приложение № 2** Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта), а для педагогических работников – правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным планом.

5.2. Под работой в течение полного навигационного периода понимается выполнение работы в качестве плавсостава в течение не менее 180 календарных дней при эксплуатации судов в условиях неограниченного периода навигации и не менее 80 процентов официальной продолжительности навигационного периода, определенного в установленном порядке на отдельных участках соответствующих бассейнов, при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в порядке, установленном законодательством.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом, с учетом мнения и пожеланий работников при условии обеспечения нормальной работы учреждения.

5.3.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со статьями 116-119 Трудового кодекса РФ :

- за работу во вредных и (или) опасных, иных особых условиях труда в зависимости от установленного класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест, но не менее 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день в порядке и на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом;

- за работу по графику непрерывной рабочей недели при двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота, 2 календарных дня, при условии работы в течение полного навигационного периода (п. 5.2 Соглашения);

- работникам плавсостава, выполняющим обязанности недостающих по штату работников, из расчета 1 календарный день за работу в течение месяца не менее половины нормы рабочих часов;

- за время проживания и работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в количестве:

в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

в районах, приравненных к местностям Крайнего Севера - 16 календарных дней;

в остальных районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за проживание в неблагоприятных климатических условиях - 8 календарных дней.

5.3.2. Все дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска одновременно с ним, либо в другое время по желанию работника и по согласованию с работодателем.

Совместители имеют право на ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные Трудовым кодексом РФ, в том числе и за работу в местностях,

приравненных к районам Крайнего Севера.

5.3.3. 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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. В целях сохранения и закрепления кадров плавсостава, работников гидротехнических сооружений, диспетчерского аппарата, инспекторского состава портового контроля, не занятых в межнавигационный период и в случае невозможности предоставления рабочего места, работнику по его письменному заявлению может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в межнавигационный период. Данный отпуск оплачивается в размере, определяемом коллективным договором, но не менее одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, из расчета за каждый месяц предоставленного отпуска.

Продолжительность дополнительного отпуска в межнавигационный период устанавливается по соглашению между работодателем и работником. При возвращении работника из дополнительного отпуска к месту работы ему оплачиваются фактические расходы на проезд к месту жительства и обратно на основании представленных документов. Условия предоставления и порядок оплаты оплачиваемого дополнительного отпуска в межнавигационный период устанавливаются коллективным договором.

5.6. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.7. Для женщин работающих в сельской местности коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.8. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель может с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации привлечь его к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В период паводка, продолжительных праздничных и выходных дней, а также для обеспечения бесперебойного судопропуска может вводиться дежурство на дому. Порядок привлечения к дежурству на дому, перечень работников, привлекаемых к дежурству на дому, а также условия, виды, размеры компенсации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.9. Зарплата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится доплата, размер которой определяется коллективным договором.

5.10. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время работникам:

- имеющим детей-инвалидов;

- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет;
- лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам в возрасте до 18 лет.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Минимальная заработная плата в Учреждениях с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера должна быть не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

6.2. Система оплаты труда работников учреждений, которая включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается самостоятельно каждым федеральным бюджетным учреждением (образовательной организацией) по согласованию с выборным органом Профсоюза с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 29.09.2008 № 725)», Примерными положениями об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта (**Приложение № 3** Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту), учреждений образования (**Приложение № 4** Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту), утвержденными приказом Росморречфлота № 93 от 26.11.2008, и настоящим Соглашением и является разделом коллективного договора, или локальным нормативным актом.

6.2.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, заключающихся в ежегодной индексации заработной платы всем лицам, работающим по трудовому договору, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Заработная плата индексируется по истечении календарного года на индекс роста потребительских цен в регионе. Индексация производится по решению руководителя Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, утвержденным Росморречфлотом;
- повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливаемого по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным по наивысшему разряду профессии по ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также работникам судовой команды, работающим по двум должностям палубного и машинного состава с учетом их квалификации и технической подготовки; рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – в пределах до 0,45; представить в Министерство транспорта Российской Федерации предложения по внесению соответствующих дополнений в пункт 4.6 Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений

транспорта, подведомственных Росморречфлоту (приложение №1 к приказу Росморречфлота от 26.11.2008г № 93).

6.2.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) членов экипажей судов устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 60.2 и ст. 151).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается коллективным договором и соглашением сторон трудового договора, но не менее 20 процентов должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности), а для работников плавсостава - не менее 40 процентов должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности).

6.2.3. Оплата по должностям работников плавающего состава самоходных судов, земснарядов, землесосов, дноочистительных снарядов, плавучих кранов, мощность энергетических установок которых более чем в два раза превышает максимальное пороговое значение (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта») осуществляется с доплатой, определяемой коллективным договором и соглашением сторон трудового договора.

6.2.4. Размеры надбавок (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от класса условий труда (3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4), на основании ст. 147 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870), но не менее четырех процентов тарифной ставки (должностного оклада). При отсутствии аттестации повышенный размер оплаты труда устанавливается коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет. В комиссию по аттестации рабочих мест включается представитель соответствующего профсоюза.

6.2.5. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается членам экипажей судов в процентах от должностного оклада, занятых на:

- работах в ледовых условиях – 12%;
- нефтеналивных судах, толкачах нефтеналивных барж – 10%;
- непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке и перевозке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем – 12%;
- многочерпаковых земснарядах – 10%.

Надбавка выплачивается за фактическое время работы в указанных условиях.

6.2.6. Размер доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в обязанности работников (стирка постельного белья, спецодежды, выпечка хлеба) определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

6.2.7. Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 10 процентов и не более 100 процентов оклада отсутствующего работника по совмещаемой профессии (должности).

Доплата за исполнение обязанностей недостающих по штату членов экипажа сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится в размере, устанавливаемом коллективным договором, но не менее 110 процентов должностного оклада недостающего по штату работника пропорционально фактически отработанному времени.

6.2.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в

ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты – 20% части оклада (должностного оклада) за фактически отработанное ночное время.

Коллективным договором либо локальным нормативным актом может устанавливаться более высокий размер доплаты за работу в ночное время.

6.2.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.2.10. Выплаты водолазам производятся:

- за время пребывания под водой более 1500 часов,
- за каждый час пребывания под водой,
- единовременное вознаграждение за каждые 500 часов пребывания под водой.

Размер выплат определяется коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения (организации).

6.2.11. Повышенная оплата сверхурочной работы (включая авральные работы) составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада).

6.2.12. Возмещение расходов береговым работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, а также выплата надбавок взамен суточных работникам плавсостава, привлекаемым с места постоянного жительства к месту отстоя судов для выполнения ремонтных работ, а также работ по обеспечению безопасного зимнего отстоя флота в случаях, когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянного жительства, производится в размере не менее суточных командировочных расходов.

Работникам изыскательно-русловых партий (отрядов) выплачивается полевое довольствие в порядке и размерах, определяемым коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, в зависимости от местности производства изыскательских работ.

Минимальный размер выплат полевого довольствия устанавливается в расчете на одного работника в день кратно норме суточных расходов, предусмотренной действующим законодательством об оплате служебных командировок на территории Российской Федерации (независимо от занимаемой должности и получаемого должностного оклада):

- при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области - 2,0;

- при работе на объектах полевых работ, расположенных в других районах – 1,5.

6.2.13. Водителям легковых автомобилей, может вводиться ненормированный рабочий день с выплатой доплаты. Размер доплат устанавливается коллективным договором, но не ниже 25% должностного оклада.

6.2.14. Работникам плавающего состава судов, которым присвоено звание «Специалист высшего класса», ежемесячно на условиях коллективного договора производится выплата в размере не менее 15% должностного оклада, включаемая в

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Водителям автотранспортных средств на основании Положения, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения, могут устанавливаться 1 и 2 классы квалификации и увеличиваться размер персонального повышающего коэффициента: 1 класс – на 0,25, 2 класс – на 0,20 в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

6.2.15. Работникам, условия труда которых связаны с разделением рабочего дня на части, производится доплата за разделение рабочего дня в размере, определяемом коллективным договором.

6.2.16. При ремонте судна с выводом его из эксплуатации членам экипажа, оставленным для выполнения ремонтных работ и обслуживания судна, выплачивается заработная плата по фактически выполняемой работе, но не менее 100 процентов оклада, установленного по должности на судне. При постановке судна на холодный отстой (консервацию) и горячий отстой, членам экипажа, оставленным для его обслуживания, выплачивается заработная плата в размере не менее 100 процентов оклада по должности на судне.

6.2.17. Членам экипажей судов, а также рабочим и служащим Учреждений, которым установлен суммированный учет рабочего времени, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются другие дни отдыха (отгулы), оплачиваемые из расчета одинарного должностного оклада с учетом выплат (надбавок, доплат и т.п.), установленных законодательством и коллективным договором и получаемыми на день предоставления дней отдыха (отгулов).

Оплата недоиспользованных дней отдыха, предоставленных за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, производится:

- в случае вызова работника из отгулов по инициативе работодателя или в случаях, когда предоставить работнику отгулы не представляется возможным (призыв в армию, длительная нетрудоспособность, студентам, курсантам, проходившим практику на судне в штатной должности, в 1,5 и 2-х кратном размерах части оклада (должностного оклада) за час работы. При этом в 1,5 кратном размере оплачиваются часы переработки, определяемые путем умножения количества рабочих дней при пятидневной рабочей неделе в периоде, в котором возникли недоиспользованные дни отдыха, на 2. Часы, отработанные свыше указанного количества часов, оплачиваются в 2-х кратном размере;

- в случае, если работники в период использования отгулов привлекались к работе в Учреждении по их просьбе (заявлению, поданному в письменном виде) – в одинарном размере; недоиспользованные дни отдыха на другой срок не переносятся, оплата труда производится по выполняемой работе.

В случае увеличения оклада по соответствующей должности или величины выплат (надбавок, доплат и т. п.) во время пребывания работника в отгулах производится перерасчет оплаченных дней отдыха со дня установления нового оклада или выплат (надбавок, доплат и т.п.).

6.2.18. В случае заболевания работника в период использования ежегодного оплачиваемого отпуска (отпусков) листок нетрудоспособности подлежит оплате в установленном порядке за все календарные дни нетрудоспособности. При этом ежегодный оплачиваемый отпуск (отпуска) должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

6.2.19. В случае заболевания работника в период использования суммированных дней отдыха (отгулов) листок нетрудоспособности подлежит оплате за все календарные дни нетрудоспособности с последующим предоставлением неиспользованных суммированных дней отдыха (отгулов).

6.2.20. Работникам Учреждений (структурных подразделений Учреждений) может быть оказана материальная помощь на основании письменного заявления работника или ходатайства непосредственного руководителя и (или) общественной организации в порядке и

на условиях, определенных коллективным договором.

6.3. Работникам Учреждений расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в указанных районах в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и нормативными актами субъектов Российской Федерации.

6.4. Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент и северные надбавки начисляются на фактический заработок работника без ограничения его предельного размера (на все виды надбавок и доплат, вознаграждений, премий) и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Районное регулирование заработной платы работников отрасли производится независимо от принадлежности работника к производственной или непроизводственной сферам деятельности, причем величина районного коэффициента применяется одинаковой для обеих сфер.

Членам экипажей судов внутреннего водного транспорта районный коэффициент определяется по месту фактической работы судна. Порядок расчета и выплаты устанавливается коллективным договором.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, коллективным договором или трудовым договором.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник вправе, оповестив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента фактической выплаты ему причитающейся суммы. Работодатель оплачивает ему все дни не выхода на работу в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- при проведении аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте ( статья 142 ТК РФ)

6.7. 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 (статья 157 ТК РФ). Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (статья 72.2. ТК РФ), допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой не менее среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

В случае приостановки или запрещения работ, связанных с нарушением правил и норм охраны труда, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, работнику гарантируется сохранение места работы и выплата средней заработной платы за все время вынужденного простоя. Работники, отказавшиеся выполнять работу по причине реальной угрозы жизни и здоровью, не привлекаются к дисциплинарной ответственности, не лишаются премии и иных вознаграждений полностью или частично.

6.8. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, в

двухмесячный период со дня предупреждения об увольнении, оплата труда производится в соответствии с трудовым договором и утвержденным штатным расписанием Учреждения.

При увеличении в этот период заработной платы в Учреждении должностные оклады увольняемых работников должны быть не ниже должностных окладов по аналогичным профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием.

6.9. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по должности, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад в пределах предусмотренного диапазона окладов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

6.10. Работникам в период их стажировки или практики, проводимых в целях формирования и закрепления профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков, необходимых для выполнения новых профессиональных обязанностей, выплачивается заработная плата и предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные соответствующим договором с работодателем и коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение стажировки в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом.

6.11. Предусмотренные настоящим Соглашением размеры оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, утвержденных Росморречфлотом.

6.12. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производится работодателем по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

## **7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников Учреждения, особенно молодежи, работодатель организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения.

7.2. Работники имеют право на высшее образование, профессиональное образование, профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или впервые обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать в соответствии с законодательством Российской Федерации необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Для удовлетворения потребностей государственных учреждений водного транспорта в высококвалифицированных кадрах образовательные учреждения отрасли принимают на учебу за счет средств федерального бюджета (целевой прием и обучение) лиц, совмещающих учебу с работой в этих учреждениях, а также на дневную форму обучения в соответствии с установленными правилами приема.

7.3. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться работодателем успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, наличие высшего образования и профессионального образования, а также получение ими дополнительного профессионального образования.

7.4. Работодатель осуществляет перспективное развитие производства с учетом создания новых рабочих мест. Увольнение работников по сокращению штатов производится по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.5. Не допускается увольнение по сокращению численности работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

7.6. Лицам, уволенным из Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

7.7. Лицам, окончившим учебные заведения по направлению Учреждений, гарантируется прием на работу по специальности в эти Учреждения.

7.8. Работникам Учреждений, уволенным по сокращению численности или штатов в порядке, установленном коллективным договором:

- предоставляется возможность пользоваться в период трудоустройства лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями и другими объектами социального назначения Учреждений;
- сохраняется в течение не менее двух лет очередность на получение жилья.

7.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата предоставляется освобождение от работы по согласованию с администрацией (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, работодатель не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме представить в соответствующий выборный профсоюзный орган информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории работников и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

Массовым увольнением стороны признают: одновременное сокращение численности работников в количестве 15 и более человек, либо сокращение численности работающих в Учреждении в течение 30 календарных дней на 50 и более человек, либо сокращение численности работников в Учреждении в течение четырех месяцев на 100 и более человек.

С целью смягчения последствий предполагаемого массового высвобождения работников создается комиссия из представителей администрации Учреждения и профсоюза для переговоров о внесении изменений и дополнений в коллективный договор в виде программы мероприятий. Такая программа утверждается до начала сокращения и включает в себя следующие меры:

- график (этапы) высвобождения;
- сокращение рабочего времени без сокращения численности работающих;
- предоставление увольняемым работникам дополнительных (сверх установленных законодательством Российской Федерации) льгот и компенсаций;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников;

- гарантия содействия в трудоустройстве отдельных категорий работников и иные меры.

7.11. По совместному решению работодателя и профсоюзного органа работнику, получившему статус безработного по сокращению штатов, на период его трудоустройства может предоставляться возможность пользования объектами социального назначения наравне с другими работниками Учреждения.

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, РАБОТАЮЩЕЙ В УЧРЕЖДЕНИЯХ**

8.1. Работодатель на основе законодательства Российской Федерации может создавать рабочие места для трудоустройства молодежи, условия для стимулирования труда молодых работников, заключает ученические договоры на профессиональное обучение без отрыва от работы, предусматривает льготы для молодых специалистов (предоставление общежития на льготных условиях, посещение культурно-спортивных объектов и т.д., решение вопросов профессионального роста молодых людей).

8.2. Работодатели принимают меры по закреплению в учреждениях молодых специалистов, выпускников образовательных организаций, предусматривают на условиях коллективного договора выплату молодым специалистам материальной помощи («подъемных»), доплату к заработной плате на период до двух лет с момента окончания высшего учебного заведения по очной форме обучения, в пределах финансовых возможностей способствуют решению жилищных вопросов (в том числе в вопросах компенсации найма жилья).

8.3. В целях закрепления кадров в отрасли работодатели на условиях коллективных договоров обязуются:

8.3.1. установить квоту рабочих мест для молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения высшего образования и профессионального образования, и для демобилизованных из рядов Вооруженных Сил.

8.3.2. с целью создания условий для повышения квалификации молодых работников утвердить Положение о наставничестве, предусматривающее закрепление наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплату наставникам стимулирующей выплаты в размере не менее 10% от размера оклада наставника.

8.3.3. в целях обеспечения профессионального роста молодых работников включать их в резерв руководителей подразделений Учреждения.

8.3.4. соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях высшего и профессионального образования, а также устанавливать по возможности гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях.

8.3.5. совместно с выборными органами профсоюзных организаций утвердить перечень льгот для молодых работников и молодых семей.

8.3.6. компенсировать практикантам, направленным на производственную практику в штатные должности, выпускникам образовательных учреждений, направленным на работу, - затраты на получение свидетельств, рабочих дипломов, прохождение медицинских освидетельствований на право занятия должностей, включая оплату госпошлин.

### **8.4. Профсоюз обязуется:**

8.4.1. оказывать помощь молодежи в реализации дополнительных льгот и гарантий, установленных для неё законодательством;

8.4.2. анализировать законодательную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.4.3. предусматривать в бюджете профсоюзных организаций средства на обучение молодежного профсоюзного актива по основным направлениям профсоюзной деятельности;

8.4.4. осуществлять культурно-воспитательную работу в трудовом коллективе,

проводить спортивно-оздоровительные мероприятия, организовывать профессиональные праздники, конкурсы «Лучший по профессии», посвящение в рабочие и т. п.;

8.4.5. проводить работу по вовлечению молодых работников в активную профсоюзную деятельность;

8.4.6. контролировать обязанность заключения работодателем трудовых договоров с молодыми работниками, не достигших совершеннолетнего возраста в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **Социальная защита студенческой молодежи**

8.5. В коллективных договорах образовательных учреждений администрация учебных заведений совместно с выборными органами профсоюзных организаций, объединениями студентов предусматривают условия, затрагивающие интересы студентов, в том числе:

- информирование студентов по вопросам, связанным с образовательным процессом, правилами внутреннего распорядка;

- организация регулярных встреч со студентами;

- обеспечение необходимых и безопасных условий для организации учебного процесса;

- установление с участием профсоюзных организаций механизма расходования бюджетных средств, поступающих на социальную поддержку студентов и их поощрение (выделение средств на решение этих вопросов и их перечень устанавливается коллективным договором).

- участие представителей студентов в работе коллегиальных органов образовательного учреждения;

- совершенствование графика учебного процесса с целью оптимизации учебного времени студентов, наиболее эффективного использования ими времени для самостоятельной работы.

- бюджетные средства в соответствии с установленными нормативами для организации культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами очной формы обучения образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Профсоюз участвует в разработке и обсуждении локальных нормативных актов, затрагивающих интересы студентов образовательных учреждений. Обязательства Профсоюза устанавливаются коллективными договорами.

## **9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и отраслевыми актами информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта (статья 219 ТК РФ).

9.2. При определении численности службы охраны труда, создаваемой в Учреждении на основании статьи 217 Трудового кодекса РФ, учитываются Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденные постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. № 10.

9.3. Работодатель обеспечивает проведение в Учреждении аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет и знакомит работников с её результатами (установленными классами условий труда). К аттестации рабочих мест привлекаются только те организации, которые включены в Реестр аккредитованных Министерством труда и социальной защиты организаций на функцию «проведение аттестации рабочих мест по

условиям труда».

В обоснованных случаях по требованию первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного профсоюзного органа замеры отдельных параметров производственной среды проводятся безотлагательно.

9.4. Работодатель совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом обеспечивает организацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда согласно Типовому положению, утвержденному приказом Минздрава России от 29.05.2006г. № 413 (**Приложение № 5** Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда), и обучение членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза.

9.5. Работодатель обеспечивает проведение обязательных медицинских осмотров работников соответствующих профессий за счет средств Учреждения предварительных при поступлении на работу и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) в течение трудовой деятельности, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

Работодатель заключает с амбулаторно-поликлиническими учреждениями договоры на проведение предварительных, периодических и дополнительных медицинских осмотров, используя на эти цели средства социального и медицинского страхования, бюджетные и внебюджетные средства по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, утвержденных Росморречфлотом.

9.6. Общественный контроль за соблюдением в Учреждении и его подразделениях требований законодательства и нормативных правовых актов по охране труда осуществляется технической инспекцией труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда.

9.7. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный доступ на рабочие места представителей Профсоюза в целях проведения экспертизы условий труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, Соглашением.

9.8. Работодатель информирует профсоюзный комитет о несчастных случаях и авариях на производстве, создает комиссию по расследованию и включает в нее представителя Профсоюза (члена профсоюзного комитета, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, технического инспектора труда Профсоюза, внештатного технического инспектора труда Профсоюза) по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

9.9. Требования уполномоченного (доверенного) лица Профсоюза по охране труда, а также технического (внештатного технического) инспектора труда Профсоюза о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников принимаются работодателем или его представителем к незамедлительному рассмотрению.

Работодатель сообщает профсоюзному комитету о результатах рассмотрения и принятых мерах.

9.10. Уполномоченное (доверенное) лицо Профсоюза по охране труда, технический или внештатный технический инспектор труда Профсоюза включается в состав комиссии по испытанию и приемке в эксплуатацию вновь построенного или реконструированного производственного объекта.

9.11. Обеспечение работников сертифицированными специальной одеждой,

специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими, обезвреживающими средствами, предметами (устройствами) для мытья и сушки рук, санитарно-бытовыми помещениями, производится своевременно и бесплатно за счет средств работодателя на условиях коллективного договора, но не ниже действующих типовых норм.

В период производственного обучения работников вторым профессиям, по которым предусмотрена выдача спецодежды, выдача осуществляется согласно установленных норм с закреплением данного комплекта спецодежды по объекту постоянного места работы работника.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно производит бесплатно стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. В этих целях работодатель может выдавать работникам два комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки.

9.12. Если работодатель не имеет возможности выдать работнику два комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки, то на время сдачи спецодежды и нахождения ее в ремонте, стирке, химчистке и ином виде обработки он должен выдать работнику новую, либо использованную ранее, но годную в соответствии с требованиями «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 года № 290н.

9.13. Использованная ранее спецодежда может выдаваться работникам, принятым в организацию по срочному трудовому договору, а также работникам, сдавшим свою спецодежду в ремонт или на обработку, на все время ремонта и обработки.

9.14. Работники, осуществляющие инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, обеспечиваются работодателем бесплатной спецодеждой по нормам, предусмотренным пунктом 50 (инспектор несамостоятельного флота) приложения № 4 к Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 22 июня 2009 года № 357н.

9.15. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного коллективного питания членов экипажей судов всех видов флота по нормам рациона питания в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 07.12.2001г. № 861. **(Приложение № 6 Рацион питания экипажей морских и речных судов. Порядок обеспечения бесплатным питанием экипажей речных судов).**

Стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки устанавливается исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судна. Порядок контроля за организацией бесплатного коллективного питания членов экипажей судов подлежит обязательному включению в коллективный договор.

9.16. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленным Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 года № 45-н.

9.17. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с правилами и рационами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 года № 46-н.

9.18. Аварийные работы, не связанные с трудовыми обязанностями, выполняются работниками только с их письменного согласия и при условии принятия необходимых мер по обеспечению их безопасности со стороны администрации (работодателя), о чем делается соответствующая запись в журнале инструктажа по охране труда.

9.19. Факт бесследного исчезновения члена экипажа с борта судна в рейсе или во

время стоянки судна у причала расследуются комиссиями и оформляются актом о расследовании данного происшествия, который должен содержать сведения о пострадавшем и заключение о предполагаемых причинах исчезновения и виновных лицах. Решение о квалификации и оформлении данного происшествия как несчастного случая (связанного или не связанного с производством) принимается с учетом полученных в ходе его расследования сведений после принятия в установленном порядке решения и признании пропавшего лица умершим.

Если член экипажа исчез во время стоянки судна у причала и имеются основания сомневаться в его падении за борт и гибели, факт смерти признается согласно законодательству по истечении шести месяцев, после чего документы оформляются так же, как по несчастному случаю на производстве.

9.20. Смешанная ответственность за несчастный случай на производстве может применяться только при наличии грубой неосторожности потерпевшего, устанавливаемой комиссией по расследованию страхового случая. При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение формы 4-ПК профсоюзного комитета, технического инспектора труда профсоюза, иного уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда. Степень вины потерпевшего в результате несчастного случая на производстве при установленной смешанной ответственности не может превышать 25 процентов.

9.21. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации. В порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, потерпевшей стороне гарантируется обеспечение по страхованию следующих видов:

оплата пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем;

единовременная страховая выплата застрахованному лицу, либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты, в случае его смерти;

ежемесячные страховые выплаты застрахованному лицу, либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного лица при наличии прямых последствий страхового случая, на:

- лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

- проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

- обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

- профессиональное обучение (переобучение).

Коллективным договором за счет средств от иной приносящей доход деятельности в

пределах утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности может устанавливаться дополнительная единовременная выплата работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника.

9.22. Работодатель обеспечивает

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом Типового перечня таких мероприятий, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01 марта 2012 года № 181н (**Приложение № 7** Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков);

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которое может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

В Учреждениях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации.

Страхователь вправе использовать до 20 процентов сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с Правилами финансирования таких предупредительных мер, утверждаемыми на очередной год в установленном порядке.

9.23. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы, исчисляется и выплачивается в порядке, установленном действующим законодательством, с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности.

9.24. Работодатель ежегодно своевременно составляет и подает в установленном порядке бюджетную заявку с указанием необходимых расходов на финансирование мероприятий, предусмотренных государственными нормативными требованиями охраны труда.

9.25. Общественный контроль за целевым использованием страхователем страховых взносов, направленных на реализацию перечня предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, осуществляется выборным профсоюзным органом.

9.26. Работодатель обеспечивает медицинские и фельдшерские пункты, находящиеся в структуре Учреждения и его филиалах, необходимым оборудованием и материалами.

## **10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ**

10.1. Работники Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (постановление Правительства РФ от 12.06.2008 № 455).

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Работодатель оплачивает также стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи -мужу (жене), несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), фактически проживающим с

работником, независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника организации и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа является целевой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

10.2. Работникам, переезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов железнодорожного транспорта.

10.3. Работникам, прибывшим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов Российской Федерации и заключившим трудовой договор, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи и стоимости провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов железнодорожного транспорта;

- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью 7 календарных дней.

10.4. Работникам Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более, чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к ежегодному отпуску на следующий год.

10.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

10.6. Работодатель по согласованию с выборным органом Профсоюза – за счет субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, в пределах годовых планов финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных Росморречфлотом, на условиях коллективного договора, может:

- 10.6.1. оказывать материальную помощь работникам Учреждений, имеющим многодетные семьи и работникам, имеющим совокупный семейный доход ниже прожиточного минимума;

- 10.6.2. организовывать обеспечение работников горячим питанием;

- 10.6.3. оказывать материальную помощь работникам и пенсионерам-ветеранам отрасли в связи с юбилейными, знаменательными датами, государственными и профессиональными праздниками;

- 10.6.4. приобретать санаторно-курортные путевки для работников и членов их семей и оздоровительные путевки для детей, производить работникам частичную оплату проезда к

месту лечения и обратно;

10.6.5. предусматривать средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях на условиях коллективного договора;

10.6.6. семьям, имеющим двух и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям предоставлять льготные путевки в детские оздоровительные лагеря в порядке, определяемом коллективным договором;

10.6.7. работникам Учреждений, при их выходе на пенсию выплачивать единовременное пособие в размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором и/или локальными нормативными актами;

10.6.8. частично возмещать расходы по найму жилых помещений молодым специалистам, работникам отдельных категорий, в размерах, определяемых коллективным договором;

10.6.9. осуществлять выплаты ежегодных пособий на оздоровление в период отпуска работникам Учреждений, имеющим инвалидность, в размерах, определяемых коллективным договором;

10.6.10. принимать меры для улучшения жилищных условий работников;

10.6.11. выплачивать работникам компенсации на питание и транспортные услуги;

10.6.12. обеспечивать при отсутствии общественного транспорта доставку работников служебным транспортом (либо арендуемым транспортом) к месту работы и обратно;

10.6.13. устанавливать порядок выдачи и размеры компенсаций оплаты стоимости форменной одежды работникам плавающего состава и работникам отдельных структурных подразделений Учреждений.

10.6.14. обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные базы и лагеря; не допускать перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласования с выборным профсоюзным органом;

10.6.15. компенсировать работникам Учреждений, в семье которых доход на одного члена семьи не превышает минимального размера заработной платы, расходы на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размерах, определяемых коллективным договором;

10.6.16. выплачивать матерям, находящимся в трудовых отношениях с Учреждением, в период использования отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере не менее 500 руб. на каждого ребенка; выплачивать матерям, находящимся в трудовых отношениях с Учреждением, в период использования отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ) на каждого ребенка;

10.6.17. оказывать шефскую помощь, осуществлять единовременные денежные выплаты ветеранам войны и труда;

10.6.18. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам организаций закрепляются в коллективных договорах с учетом местных условий.

10.7. По заявлению работника предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней в связи с:

- бракосочетанием;

- рождением ребенка;

- стихийными бедствиями в районе проживания;

- похоронами близкого родственника - без учета времени, необходимого на проезд к месту события и обратно.

10.8. За время прохождения обязательных медосмотров (обследований), инструктажа,

проверки знаний и других случаев отвлечения рабочих и служащих от основной работы по инициативе администрации в интересах организации им сохраняется средний заработок.

10.9. Работодатель по просьбе работника предоставляет ему сведения о перечислении страховых пенсионных взносов в органы Пенсионного фонда Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет работника. Порядок осуществления контроля со стороны профсоюзного органа за полнотой и своевременностью перечисления страховых взносов регламентируется коллективным договором.

10.10. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах годовых планов финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных Росморречфлотом, осуществляет транспортировку к месту захоронения и похороны погибшего или умершего работника Учреждения, либо возмещает его семье на основании представленных документов расходы, связанные с транспортировкой и погребением.

10.11. Семья погибшего или умершего на производстве работника сохраняет право на улучшение жилищных условий. К таким семьям не применяются действия, ущемляющие ее материальное и социальное положение по сравнению с другими семьями работников Учреждения, в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации.

10.12. Принятие работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной, представляющей интересы работников в Учреждениях.

## **11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ**

11.1. Работодатель признает выборный орган профсоюзной организации, объединяющей наибольшее число членов Профсоюза, представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений (социальных, экономических и др.).

11.2. Работодатель признает право Профсоюза на осуществление в соответствии с законодательством Российской Федерации профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и право требовать устранения выявленных нарушений.

Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации или профсоюзному органу, потребовавшему устранения выявленных нарушений, о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

11.3. Работодатель признает право Профсоюза:

- на информацию, не являющуюся государственной или коммерческой тайной; профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную от работодателей информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления Учреждениями, органов государственной власти и органов местного самоуправления;

- обсуждать вопросы работы Учреждения, рассмотрения предложений по её совершенствованию, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

11.4. Работодатель

- предоставляет выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для её деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- не препятствует развитию и осуществлению всех законных видов деятельности Профсоюза.

11.5. Работодатель может передавать в бесплатное пользование в порядке и на

условиях, установленных законодательством Российской Федерации, соответствующему выборному органу профсоюзной организации находящиеся на балансе Учреждения здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором.

11.6. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди членов профсоюза и членов их семей и иной работы работодатель перечисляет выборному органу профсоюзной организации-социальному партнеру денежные средства в размере не менее одного процента от фонда оплаты труда.

11.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Порядок перечисления членских профсоюзных взносов устанавливается коллективным договором.

11.8. В Учреждениях, в которых заключены коллективные договоры и (или) на которые распространяется действие Соглашения, работодатели по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

11.9. В рамках социального партнерства работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов Учреждения, (экономистов по труду, работников отдела кадров, специалистов по управлению персоналом) и профсоюзного актива. Размер денежных средств устанавливается коллективным договором.

11.10. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа, а также обеспечение деятельности технических и (или) правовых инспекторов труда Профсоюза может производиться за счет средств Учреждения, на условиях, установленных коллективным договором.

11.11. Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, руководители органов Профсоюза в подразделениях Учреждения - без предварительного согласия соответствующего органа Профсоюза в Учреждении, а руководители органов Профсоюза в Учреждении, профорганизаторы – без предварительного согласия органа соответствующего объединения (ассоциации) Профсоюза.

11.12. Перевод указанных в п.11.11. профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборных органов Профсоюза, членами которого они являются.

11.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, профгруппиров - соответствующего органа подразделения Учреждения (при его отсутствии - соответствующего органа в Учреждении), а руководителей и членов органов Профсоюза в Учреждении, профорганизаторов - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

11.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по

инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.15. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы в Учреждении, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда могут освобождаться от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

11.16. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

11.17. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Учреждении вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом Учреждении.

11.18. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Учреждения работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Учреждения Профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

11.19. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.20. Работники выборных профсоюзных органов, как избранные на выборные должности в органы Профсоюза, так и работающие по найму, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором и Соглашением, включая стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

11.21. Увольнение по инициативе работодателя руководителя выборного профсоюзного органа Учреждения и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.22. Стороны считают целесообразным оказание работодателями предусмотренного законодательством Российской Федерации содействия в виде финансовой и иной поддержки Профсоюза в осуществлении им уставной деятельности, направленной на реализацию социальных программ в трудовом коллективе, защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений.

## **12. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА**

12.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего Соглашения распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

## **13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

13.1. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, коллективных договоров в Учреждениях или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **14. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

14.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется представителями Сторон, постоянно действующей Отраслевой комиссией по подготовке и заключению отраслевого соглашения, контролю за его выполнением (далее - Отраслевая комиссия) и соответствующими государственными органами по труду.

14.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, в Отраслевую комиссию, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

По запросу представителей Сторон Отраслевой комиссии работодатели представляют соответствующую информацию не позднее 10 рабочих дней со дня его получения.

14.3. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, представляет в Отраслевую комиссию информацию о соблюдении Соглашения за полугодие и по итогам года.

Отраслевая комиссия не реже одного раза в год подводит итоги соблюдения Соглашения.

14.4. Выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений и работодатели вправе обращаться в Отраслевую комиссию и (или) к представителям Сторон с учетом их компетенции по вопросам выполнения Соглашения.

#### **15. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ**

15.1. Предложения о внесении изменений и (или) дополнений в Соглашение направляются на официальном бланке Учреждения - инициатора в адрес Сторон, а также постоянно действующей Отраслевой комиссии.

15.2. Предложения направляются одновременно с пояснительной запиской, финансово-экономическим обоснованием и проектом изменений и (или) дополнений. Предложения не должны содержать положений, противоречащих законодательству и влекущих или способных повлечь ухудшение достигнутого Соглашением социально-экономического уровня.

15.3. Представители Сторон рассматривают поступившие предложения и представляют в Отраслевую комиссию мотивированную позицию по каждому предложению.

Предложения, требующие дополнительного финансового обеспечения, подлежат обязательному согласованию с работодателями и их представителем и представителем работников.

Отказ согласования должен быть законным и обоснованным.

Предложения и мотивированные позиции представителей Сторон рассматриваются Отраслевой комиссией.

По итогам рассмотрения Отраслевая комиссия принимает решение, которое оформляется протоколом.

15.4. Отраслевая Комиссия вправе представлять Сторонам мотивированные предложения об изменении действующего Соглашения.

В случае согласия Сторон в Соглашение вносятся в установленном порядке изменения и (или) дополнения, в том числе в части ограничения распространения действия некоторых его положений на отдельных работодателей.

15.5. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью, и подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

Подписано « **04** » **июля 2013 г.**  
в четырёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

**Перечень подведомственных Росморречфлоту учреждений в сферах  
внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования  
Российской Федерации**

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Азово-Донского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Амурского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Беломорско-Онежского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Волго-Балтийского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Волго-Донского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Волжского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Енисейского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Камского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Ленского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Обского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Обь-Иртышского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Печорского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное учреждение "Администрация Северо-Двинского бассейна внутренних водных путей"

Федеральное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова»

Федеральное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Волжская государственная академия водного транспорта»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова»

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московская государственная академия водного транспорта»

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Новосибирская государственная академия водного транспорта»

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Учебно-методический центр на морском и речном транспорте»

Федеральное бюджетное учреждение подводно-технических, аварийно-спасательных и судоподъемных работ на речном транспорте «Подводречстрой»

Федеральное казенное учреждение «Речная администрация Московского бассейна»  
Федеральное бюджетное учреждение «Речводпуть»

## Приложение № 2

(к п. 5.1.3 Соглашения)

### **Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 16 мая 2003 г. N 133 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта"**

В соответствии со статьей 329 Федерального закона от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч.1), ст.3) приказываю:

1. Утвердить Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта согласно приложению.

2. Заместителю Министра транспорта Н.Г. Смирнову довести настоящий приказ до сведения заинтересованных организаций внутреннего водного транспорта.

Министр

С.Франк

Зарегистрировано в Минюсте РФ 1 сентября 2003 г.  
Регистрационный N 5036

Приложение  
к приказу Минтранса РФ  
от 16 мая 2003 г. N 133

### **Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта**

#### **I. Общие положения**

1. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 329 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Настоящее Положение устанавливает с учетом трудового законодательства Российской Федерации особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажа судна - работников командного состава судна (за исключением врача) и судовой команды (далее - работники плавсостава), заключивших трудовой договор с работодателем.

3. Настоящее Положение регулирует рабочее время и время отдыха работников плавсостава в период нахождения судов в эксплуатации, включая время подготовки к ней и вывода из нее.

4. Положение распространяется на судовладельцев, в том числе арендаторов, в соответствии с условиями договора аренды (далее - работодатель), независимо от их организационно-правовой формы, формы собственности и осуществляющих:

- перевозки грузов и пассажиров;
- ледокольные работы;
- рейдовые работы;
- аварийно-спасательные работы;
- вспомогательные работы, связанные с транспортным процессом и хозяйственным

обслуживанием потребностей судовладельцев;

- дноуглубительные работы;
- обстановочные работы;
- другие работы не транспортного характера, в том числе учебный процесс.

## II. Рабочее время

5. В течение рабочего времени работник плавсостава обязан выполнять установленные уставом службы на судах внутреннего водного транспорта обязанности по управлению судном и обеспечению его безопасной эксплуатации.

6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников плавсостава не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников плавсостава составляет 8 часов с понедельника по пятницу с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Для женщин - работников плавсостава, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для работников в возрасте от 17 до 18 лет устанавливается 36-часовая рабочая неделя, т. е. продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно, с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

7. Для работников плавсостава устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность учетного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Учетный период не должен превышать года (с начала навигации до начала следующей навигации).

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных для данной категории работников.

8. Время начала и окончания ежедневной работы работников плавсостава определяется графиками несения вахт или расписаниями выполнения работ, составляемыми в установленном порядке и утверждаемыми работодателем или по его поручению капитаном судна.

Графики устанавливаются:

- для работников плавсостава, несущих вахту в течение суток (00.00 - 24.00),
- для остальных работников плавсостава, как правило, в дневное время (06.00 - 18.00).

Работники плавсостава, для которых по условиям их труда невозможно установить такие графики несения вахт или расписания выполнения работ (боцманы, помощники механиков по электрооборудованию, начальники радиостанций, радиооператоры, повара и другие), выполняют свои обязанности в пределах установленной пунктом 6 настоящего Положения продолжительности ежедневной работы.

9. На судах, эксплуатируемых круглосуточно, устанавливается:

- при постоянном нахождении всего экипажа на борту судна в течение навигационного периода (экипажный метод работы) - трехсменная вахта (работа);
- при распределении экипажа на бригады для обеспечения несения вахт (бригадный метод работы) - трехсменная или двухсменная вахта (работа).

На судах, эксплуатируемых не круглосуточно, устанавливается двухсменная или односменная вахта (работа).

10. На судах смешанного "река - море" плавания для обеспечения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период при продолжительности эксплуатации свыше 6 месяцев может устанавливаться работа со сменой экипажа.

При круглогодичном плавании на морских путях максимальная продолжительность работы работников плавсостава между двумя периодами отдыха на берегу (нахождение в отпуске, использование суммированных дней отдыха) не должна превышать 150 календарных дней.

11. На скоростных судах в зависимости от условий эксплуатации судна (продолжительности рейса, частоты остановок, соответствия действующим санитарным правилам и нормам и т. д.) устанавливается односменный или двухсменный режим работы работников плавсостава.

Работникам плавсостава скоростных судов, где по условиям работы необходимо присутствие двух вахт, время нахождения на борту между вахтами включается в рабочее время в размере не менее 50 процентов. Продолжительность периода, включаемого в рабочее время, устанавливается коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

12. Работники плавсостава могут привлекаться с письменного согласия работника к выполнению обязанностей недостающих по штату работников, перегрузочным и другим работам, не входящим в круг их прямых должностных обязанностей.

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

14. Продолжительность периода ежедневной двенадцатичасовой работы при двухсменном режиме работы работников плавсостава самоходных судов (за исключением скоростных) не должна превышать 30 суток подряд.

При работе флота на реках с ограниченными сроками навигации при обеспечении завоза грузов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности для работников плавсостава может устанавливаться двухсменный режим работы с продолжительностью ежедневной работы 12 часов на весь полноводный период со дня официального открытия навигации в данном регионе, но не более чем на 3 месяца.

Продолжительность периода работы в двухсменном режиме и порядок смены бригад устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

15. Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

### **III. Время отдыха**

16. Работники плавсостава в соответствии с законодательством Российской Федерации имеют право на следующие виды отдыха:

- ежедневный отдых;
- перерывы в течение рабочего дня, включая время для приема пищи;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

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

18. Продолжительность периодов времени между временем несения вахт и выполнения судовых работ (далее - время ежедневного отдыха) не может быть менее 12 часов. При этом один из перерывов в работе должен быть не менее 8 часов непрерывного отдыха; при работе экипажей по бригадному методу обслуживания судов - не менее 6 часов. Продолжительность остальных перерывов перед заступлением на ходовую вахту должна составлять не менее 4 часов.

При бригадном методе обслуживания судов с непрерывным несением работниками плавсостава вахт (смен) продолжительностью 12 часов непрерывный отдых между вахтами должен составлять не менее 24 часов.

19. Работникам плавсостава за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются суммированные дни отдыха.

20. Число суммированных дней отдыха, полагающихся работнику плавсостава за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным временем за учетный период 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 нерабочие праздничные дни, компенсированные по соглашению сторон оплатой) и нормой рабочего времени за этот же период на продолжительность ежедневной работы (смены), установленную в пункте 6 настоящего Положения.

**Пример:** Работник плавсостава отработал на судне в 2002 году с 1 июня по 5 сентября включительно по 8-часовому графику 97 дней. За время работы он использовал 2 дня отдыха, а за работу в нерабочий 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 752 часа {8 часов x (97- (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 1 июня по 5 сентября 2002 года составляла 543 часа (18 рабочих дней в июне по 8 часов и один рабочий день 11 июня 7 часов - 151 час, в июле - 184 часа, в августе - 176 часов и 4 рабочих дня в сентябре по 8 часов - 32 часа).

Таким образом, указанному работнику плавсостава за время работы должно быть предоставлено 26 дней отдыха {(752 час - 543 час):8 час}.

21. Суммированные дни отдыха предоставляются работникам плавсостава в течение учетного периода как в навигационный, так и в межнавигационный период. В случае производственной необходимости работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников и при условии письменного согласия работника может перенести использование суммированных дней отдыха за пределы учетного периода, но не более чем на один год.

22. В период навигации при длительной стоянке судов в пунктах погрузки и выгрузки, в пунктах приписки работникам плавсостава по их письменному заявлению могут предоставляться суммированные дни отдыха, указанные в пункте 19, в любой день недели. При этом продолжительность непрерывного отдыха работников плавсостава не может быть менее 24 часов. В остальных случаях суммированные дни отдыха предоставляются по согласованию с работниками.

23. Очередность предоставления суммированных дней отдыха в период навигации устанавливается капитаном (командиром, шкипером) судна с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Очередность предоставления суммированных дней отдыха в межнавигационный период устанавливается работодателем.

24. В период предоставления суммированных дней отдыха работники плавсостава могут, по их письменному заявлению, привлекаться к работе на судах и к береговым работам. В этом случае производится оплата за выполненную работу, а суммированные дни отдыха на другой срок не переносятся.

25. В тех случаях, когда работнику плавсостава невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по письменному заявлению работника плавсостава неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией.

#### IV. Аварийные и авральные работы

26. Работники плавсостава обязаны выполнять объявленные капитаном работы на судне, выполнение которых требует вызова всего или части экипажа в помощь вахтенным (аварийные и авральные работы). Аварийные и авральные работы производятся по распоряжению капитана (командира, шкипера) судна в течение установленной и сверх установленной продолжительности рабочего дня.

27. К аварийным работам на судах внутреннего водного транспорта относятся:

работы по спасанию людей, судов, судового имущества и грузов;

работы по ликвидации пожара на своем судне или на других судах и береговых объектах, переводу судна в безопасное место;

работы по ликвидации аварии, повреждения судна или неисправности механизмов, если эта авария, повреждение, неисправность препятствуют дальнейшему движению судна;

работы по оказанию помощи другим судам, терпящим бедствие;

работы по спасанию поврежденных плотов;

работы по снятию своего судна, других судов или плотов с мели и по снятию грузов с судов, когда они терпят бедствие;

работы, связанные с переводом судов в убежище при штормовой погоде;

явка по тревогам: общесудовой, шлюпочной и "человек за бортом".

28. К авральным работам на судах внутреннего водного транспорта относятся:

работы по формированию и расформированию состава судов, плотов;

подъем якорей и выборка буксирных тросов вручную на несамоходных судах;

выход на швартовые операции при неблагоприятных гидрометеорологических условиях, шлюзовании, подъеме на слип (спуске судна со слипа), при постановке в док (выходе из дока), к необорудованному причалу, берегу (отходе от причала, берега);

укладка, подъем мачт вручную при проследовании под мостами и воздушными переходами;

работы по открытию и закрытию грузовых люков вручную, устройству и уборке грузовых мостков, сходен и палуб от остатков груза;

работы по установке и перестановке земснарядов, дебаркадеров и понтонов, брандвахт, плавучих гидроперегрузателей и других плавучих сооружений, по перекладке трубопровода рефулерного земснаряда.

С учетом особенностей эксплуатации отдельных судов и мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников работодатель может относить к числу авральных и другие работы, связанные с необходимостью вызова для их выполнения работников плавсостава, свободных от вахты.

К числу таких работ, в частности, могут быть отнесены:

работы, связанные с подготовкой судов танкерного флота к грузовым операциям и окончанием погрузки;

судовождение в озерных условиях при ограниченной видимости (впередсмотрящий, матрос на якоре, матрос на руле);

усиленная вахта при плавании в ледовых условиях (заходка буксирного троса, матрос на якоре, впередсмотрящий);

работы, связанные с установкой и снятием навигационных знаков обстановки.

29. Авральные работы, выполняемые работниками плавсостава сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем на авральные работы).

30. При эксплуатации судов на морских путях действует перечень авральных работ, предусмотренный особенностями режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота.

31. Рабочее время и время отдыха работников плавсостава в межнавигационный период при их использовании на зимнем отстое, саморемонте и других работах регулируется трудовым законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка организаций.

## **V. Порядок учета рабочего времени работников плавсостава в период навигации**

32. Учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником плавсостава в период навигации, осуществляется в порядке, установленном работодателем.

\* \* \* \* \*

### **Приложение № 3**

*(к п. 6.2. Соглашения)*

#### **Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту**

(Приложение № 1 к приказу Федерального агентства  
морского и речного транспорта от 26 ноября 2008 г. № 93.

Приказ зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации  
17 декабря 2008 г. № 12882)

#### **I. Общие положения**

Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852) в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 29.09.2008 № 725 «О внесении изменения в положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, № 40, ст. 4544) (далее – Постановление) и с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений по оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений по оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Минюстом России не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Минюста России от 25.06.2008 № 01/8393-АВ).

Примерное положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений транспорта;  
рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), учитывая, что Федеральным законом от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ «О внесении изменений статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 26, ст. 3010) установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года в

сумме 4330 рублей в месяц;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений.

Пунктом 3 Постановления установлено, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, включая работу за недостающего члена экипажа судна, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений транспорта**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений транспорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 г. № 391н и № 392н (зарегистрированы Минюстом России 25 августа 2008 г., регистрационные № 12172 и № 12178):

должности, отнесенные к ПКГ второго уровня	4700	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ третьего уровня	7400	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ четвертого уровня	13150	рублей;

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждений транспорта повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения);

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3-2.7

настоящего раздела Примерного положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые максимальные размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,03
3 -5 квалификационный уровень	0,05
6-7 квалификационный уровень	0,10
8-9 квалификационный уровень	0,15
10-11 квалификационный уровень	0,20
ПКГ третьего уровня	
2-5 квалификационный уровень	0,20
ПКГ четвертого уровня	
1-2 квалификационный уровень	0,20

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует должностной оклад.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждений транспорта, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях транспорта. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,20;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,25;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,30;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,40.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам в соответствии с **Приложением № 1**.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда,

путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории (ведущий специалист) – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,12;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,10.
- при наличии третьей квалификационной категории – 0,05.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, имеющим приоритетное значение для организации и работающим по соответствующему профилю или присвоено почетное звание «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», указанное повышение к окладу может быть увеличено.

Рекомендуемый диапазон увеличения - от 0,05 до 0,15.

2.8. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

2.9. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4330	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4700	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	7400	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	13150	рублей.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные

условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3-3.5 настоящего раздела Примерного положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, предусматривающие категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный	0,20
ведущий	0,15
I категория	0,12
II категория	0,10
III категория	0,05

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует должностной оклад

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента: в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях транспорта. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,20;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,25;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,30;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,40.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) – устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих в соответствии с Приложением № 1.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.7. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

3.8. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4330	рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4500	рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4650	рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4850	рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000	рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5200	рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5350	рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5600	рублей.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения);

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3.- 4.6. настоящей главы Примерного положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента: в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях транспорта. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,20;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,25;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,30;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,40.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Рекомендуемые размеры приведены в Приложении № 1.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным по наивысшему разряду профессии по ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу: в пределах до 0,2.

На момент введения с 1 декабря 2008 года нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, оплата труда которых производилась по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений без ограничения срока действия.

4.7. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего положения.

4.8. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные главой VII настоящего положения.

4.9. Пункты 4.1.- 4.8. распространяются на профессии рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены Минтрудом России и Минздравсоцразвития России.

## **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного**

## **бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, указанные в главе VI настоящего положения.

5.3. С учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, руководителю учреждения может выплачиваться премия за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Премиальные выплаты:

премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, навигационный период, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя Росморречфлота.

Премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, навигационный период, год) предусматривается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего Положения о подведении итогов деятельности учреждения.

Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- выполнение программы категорий средств навигационного оборудования и сроков их работы, гарантированных судовых ходов, а также сроков работы СГТС;
- выполнение плановых объемов работ в соответствии со сметами на производство ремонтных работ;
- выполнение показателей федеральных целевых программ, обеспечение равномерного планового бюджетного финансирования государственных инвестиций;
- обеспечение планового проведения декларирования безопасности судоходных гидротехнических сооружений;
- своевременное выполнение решений Росморречфлота.

Премия руководителям может быть увеличена, в случае, если учреждением обеспечивается:

- участие в реализации пилотных проектов;
- внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;
- участие специалистов в разработке методических материалов Росморречфлота по актуальным вопросам;
- взаимодействие с научно-исследовательскими институтами;
- организация, подготовка и проведение обучающих семинаров для специалистов отрасли.

Премия может не начисляться или не начисляться полностью в случае:  
нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения;

отрицательной оценки деятельности учреждения;  
нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;  
некачественной подготовки документов, направляемых в Росморречфлот.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой VII настоящего положения.

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе сверх нормативной продолжительности рабочего времени за учётный период (отгулы, где учётный период устанавливается не более года), работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (Российская газета, 2001, № 256; 2002, № 137; 2002, № 138-139; 2003, № 126; 2004, № 92; 2004, № 188; 2004, № 292; 2005, № 100; 2006, № 146; 2006, № 290; 2007 № 1; 2007, № 86; 2007, № 159; 2007 № 219; 2007, № 237; 2007, № 272; 2008, № 47; 2008 № 160) (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемые размеры выплат согласно аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда устанавливаются членам экипажей судов -

- занятым на работах в ледовых условиях;
- нефтеналивных, толкачей нефтеналивных барж;

- непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем;
- многочерпаковых земснарядов.

6.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну – устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (включая членов экипажей судов, совмещающих должности) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, за выполнение дополнительных работ, не входящих в обязанности (стирка постельного белья, спецодежды, выпечка хлеба). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также за недостающего члена экипажа. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты - 35-40 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Выплата полевого довольствия работникам руслевой изыскательской партии, предоставление бесплатного коллективного питания работникам плавающего состава, бесплатного лечебно-профилактического питания водолазам. Размер и порядок определяется коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.12. Выплаты водолазам:

- за время пребывания под водой не менее 1500 часов — 10% оклада,

- за час пребывания под водой 10-17% 1-й квалификационной группы 1-го квалификационного уровня,
- единовременное вознаграждение за 500 часов — 10-50 ставок 1-го квалификационного уровня 1-й квалификационной группы.

6.13. Доплата за разъездной характер работы осуществляется в соответствии со статьей 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3).

6.14. Доплата до уровня должностного оклада плавсоставу, занятому на работах по обеспечению ремонта и безопасного отстоя судов в случае выполнения работ низкой квалификации.

6.15. Доплата за работу в холодное время года на открытом воздухе и в не отапливаемых помещениях.

6.16. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасии, районы Республики Тыва.

Размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080):

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, навигационный период, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

7.2. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;  
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, Благодарностью Министра транспорта Российской Федерации;

награждении нагрудным знаком «За труд и пользу», медалью «За заслуги в развитии транспортного комплекса России», медалью Павла Мельникова, нагрудными знаками «Почетный работник транспорта России» и «Почетный работник речного флота».

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается: интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

## **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании коллективного договора и письменного заявления работника.

8.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад начальника филиала.

**Приложение №1** к Примерному положению об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту

**Рекомендуемый максимальный размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения)**

Федеральные государственные учреждения транспорта, подведомственные Росморречфлоту: 1. Имеющие в своем составе судоходные гидротехнические сооружения. 2. Расположенные в сельской местности.	0,2
Федеральные государственные учреждения (структурные подразделения учреждения): 1. Персонал которых обслуживает участки внутренних водных путей с судоходными гидротехническими сооружениями I–II классов с гарантированными габаритами судовых ходов. 2. Расположенные в г. Москве, Московской области, г. Санкт-Петербурге, Ленинградской и Вологодской областях.	0,5

**Примерное положение  
об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования,  
подведомственных Росморречфлоту**

(Приложение 4 к приказу Федерального агентства морского и речного транспорта  
от 26.11.2008 № 93 )

**I. Общие положения**

Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых, в настоящее время, осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852) в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 29.09.2008 № 725 «О внесении изменения в положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 40, ст. 4544) (далее – Постановление) и с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений по оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений по оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Минюстом России не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Минюста России от 25.06.2008 № 01/8393-АВ).

Примерное положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников образования;

рекомендуемые минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) учитывая, что Федеральным законом от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ «О внесении изменений статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 26, ст. 3010) установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года в сумме 4330 рублей в месяц;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений.

Пунктом 3 Постановления установлено, что заработная плата работников (без учета

премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Положение по оплате труда принимается Ученым советом учреждения и утверждается приказом руководителя по согласованию с органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год которая не считается совместительством.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников высшего и дополнительного образования**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников высшего и дополнительного образования учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 217н (зарегистрирован Минюстом России от 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725):

должности, отнесенные к ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	4330	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ должностей работников профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:	6000	рублей;

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам высшего и дополнительного образования повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 2.3-2.6 настоящей главы Примерного положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается всем работникам высшего и дополнительного образования учреждения в следующем

рекомендуемом максимальном размере:

ПКГ административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
ПКГ профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,5
5 квалификационный уровень	0,9
6 квалификационный уровень	1,2

Для должностей доцента и профессора устанавливается повышающий коэффициент 0,4 и 0,6 соответственно.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику высшего и дополнительного образования, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам высшего и дополнительного образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,2;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,25;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,3;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,4.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается всем работникам высшего и дополнительного образования, в размерах согласно Приложению № 1.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в

процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения.

2.7. Работникам высшего и дополнительного образования учреждения, занимающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками устанавливаются надбавки:

3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

7000 рублей за ученую степень доктора наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

2.8. С учетом условий труда работникам высшего и дополнительного образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в главе VII настоящего положения.

2.9. Работникам высшего и дополнительного образования устанавливаются премиальные выплаты, указанные в главе VIII настоящего положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников образования**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников образования учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н (зарегистрирован Минюстом России от 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	4330	рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	4700	рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:	5200	рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	6000	рублей

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам образования повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 3.3-3.6 настоящего раздела Примерного положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается всем работникам образования учреждения в следующем рекомендуемом максимальном размере:

ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,07
ПКГ педагогических работников	
1 квалификационный уровень	0,07
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,4
4 квалификационный уровень	0,5
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	0,07
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,25

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику образования учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам образования учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях науки. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,2;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,25;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,3;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,4.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается всем работникам образования, в размерах согласно Приложению № 1.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения.

3.7. Работникам образования учреждения, занимающим должности, ученые степени по

которым предусмотрены квалификационными характеристиками устанавливаются надбавки:  
 3000 рублей за ученую степень кандидата наук;  
 7000 рублей за ученую степень доктора наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

3.8. С учетом условий труда работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

3.9. Работникам образования устанавливаются премиальные выплаты, указанные в главе VIII настоящего положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением должностей работников сферы образования)**

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением должностей работников сферы образования) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (зарегистрирован Минюстом России от 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	4330	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4700	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	5200	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	6000	рублей.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих (за исключением должностей работников сферы образования), повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 4.3-4.6 настоящего раздела Примерного положения.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем занимающим должности служащих (за исключением должностей работников сферы образования) предусматривающие категорирование.

Рекомендуемые максимальные размеры повышающих коэффициентов:

главный	0,14
ведущий	0,10

I категория	0,08
II категория	0,05

Применение повышающего коэффициента к окладу по должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлено работнику, занимающему должность служащих (за исключением должностей работников сферы образования), с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет - устанавливается всем работникам, занимающим должность служащих (за исключением должностей работников сферы образования) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях науки. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,2;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,25;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,3;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,4.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих (за исключением должностей работников сферы образования), Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 1.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения.

4.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в главе VII настоящего положения.

4.8. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются премиальные выплаты, указанные в главе VIII настоящего положения.

## **V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4330	рублей;
--	------	---------

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4500	рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4650	рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4850	рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000	рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5200	рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5350	рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5600	рублей.

5.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 5.3. и 5.5. настоящей главы Примерного положения.

5.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,15;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,2;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,25;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,3;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,4.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному

подразделению учреждения) устанавливается всем работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов приведены в Приложении № 1.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу.

5.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент может быть установлен к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,20.

На момент введения с 1 декабря 2008 года нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рекомендуется устанавливать всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений повышающий коэффициент устанавливается без ограничения срока действия.

5.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в главе VII настоящего положения.

5.8. Рабочим, устанавливаются премиальные выплаты, указанные в главе VIII настоящего положения.

5.9. Пункты 5.1-5.8 распространяются на профессии рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены Минтрудом России и Минздравсоцразвития России.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, президента, главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

6.2. Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 % ниже оклада руководителя. Заработная плата президента, проработавшего в должности ректора не менее 10 лет, устанавливается в соответствии с Положением о статусе ректора.

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, президенту, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего положения.

6.4. С учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения руководителю учреждения может выплачиваться премия за счет ассигнований федерального бюджета централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Премиальные выплаты:

премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя Федерального агентства морского и речного транспорта.

Премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год):

предусматривается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов работы учреждения, на основании настоящего Положения о подведении итогов деятельности учреждения.

Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

Основным показателем деятельности учреждений образования Федерального агентства морского и речного транспорта является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по подготовке специалистов морского и речного транспорта.

Показатели оценки деятельности:

Выполнение государственного задания на подготовку специалистов.

Выполнение лицензионных требований.

Выполнение показателей федеральных целевых программ, обеспечение равномерного планового бюджетного финансирования государственных инвестиций.

Выполнение утвержденных смет доходов и расходов.

Своевременное выполнение решений Росморречфлота.

Премия может не начисляться или начисляться не полностью в случае:

нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения.

нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

низкого качества документов, направляемых в Федеральное агентство морского и речного транспорта.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.5. Заместителям руководителя, президенту, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

## **VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент;
- коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициент за работу в высокогорных районах;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822.

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (Российская газета, 2001, № 256; 2002, № 137; 2002, № 138-139; 2003, № 126; 2004, № 92; 2004, № 188; 2004, № 292; 2005, № 100; 2006, № 146; 2006, № 290; 2007 № 1; 2007, № 86; 2007, № 159; 2007 № 219; 2007, № 237; 2007, № 272; 2008, № 47; 2008 № 160) (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.3. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.11. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасии.

Размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080) устанавливаются следующие премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем месяце;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

8.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации по представлению руководителя Федерального агентства морского и речного транспорта;

награждении нагрудными знаками Министерства транспорта Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8.5. При выплате премии за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

#### **IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, по которым не определены настоящим положением размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад, установленный для педагогических работников.

#### **Приложение № 1 к Примерному положению об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту**

#### **Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения)**

Федеральные государственные учреждения образования Федерального агентства морского и речного транспорта (структурные подразделения учреждения), расположенные в сельской местности	0,2
Федеральные государственные учреждения образования Федерального агентства морского и речного транспорта расположенные в г. Москве, Московской области, г. Санкт-Петербурге, Ленинградской области	0,5

**Типовое Положение о комитете (комиссии) по охране труда**  
(Приложение к Приказу Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 N 413)

1. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. I, ст. 3) для организации совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, а также для разработки организациями на его основе положений о комитетах (комиссиях) по охране труда с учетом специфики их деятельности.

2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комитета (комиссии) по охране труда (далее - Комитет).

3. Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

4. Комитет взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

5. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами организации.

6. Положение о Комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

7. Задачами Комитета являются:

2.1. разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.2. организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

7.3. информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комитета являются:

8.1. рассмотрение предложений работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

8.2. оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа

работников по охране труда;

8.3. участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

8.4. информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

8.5. доведение до сведения работников организации результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

8.6. информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

8.7. содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

8.8. содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

8.9. участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

8.10. содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

8.11. подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

8.12. рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

9. Для осуществления возложенных функций Комитету предоставляются следующие права:

9.1. получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

9.2. заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

9.3. заслушивать на заседаниях Комитета руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

9.4. участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора

(соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

9.5. вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

9.6. содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

10. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

11. Численность Комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Выдвижение в Комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного(ых) органа(ов) первичной(ых) профсоюзной(ых) организации(ий), если он (они) объединяет(ют) более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представителей работодателя - работодателем.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

13. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда.

14. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

15. Члены Комитета должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

16. Члены Комитета информируют не реже одного раза в год выборный(е) орган(ы) первичной профсоюзной организации(ий) или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный(е) орган(ы) первичной профсоюзной организации(ий) или собрание (конференция) работников организации вправе отзывать из Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комитета и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

\* \* \* \* \*

**Рацион питания экипажей морских и речных судов.**  
**Порядок обеспечения бесплатным питанием экипажей речных судов**

**Постановление Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2001 г. N 861**  
**"О рационах питания экипажей морских, речных и воздушных судов"**  
(в редакции Постановления Правительства РФ от 30.07.2009 г. № 628)

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. На основании статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации утвердить прилагаемые:  
рацион питания экипажей морских и речных судов;  
рацион питания экипажей воздушных судов.
2. Установить, что:  
указанные в пункте 1 настоящего постановления рационы пересматриваются Правительством Российской Федерации по представлению Министерства транспорта Российской Федерации, согласованному с Министерством финансов Российской Федерации и Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;  
порядок обеспечения питанием экипажей морских, речных и воздушных судов определяется Министерством транспорта Российской Федерации.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2002 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.Касьянов

Москва  
7 декабря 2001 г.  
N 861

**Рацион питания экипажей морских и речных судов**  
(утв. постановлением Правительства РФ от 7 декабря 2001 г. N 861)

Наименование продуктов	Норма на одного человека в сутки (граммов)
Хлеб - всего	550
в том числе:	
ржаной	200
пшеничный	300
сдоба	50
Хлеб в пересчете на муку	375
Мука пшеничная	10
Крахмал	5
Крупы	60
Бобовые	20

Макаронные изделия	40
Масло сливочное	60
Сало свиное	10
Маргарин	10
Масло растительное	20
Молоко и молокопродукты - всего	200
в том числе:	
молоко	125
сметана	25
творог	30
сыр	20
Яйцо (штук)	1
Мясо и мясопродукты - всего	280
в том числе:	
мясо	250
колбасные изделия	20
консервы мясные	10
Рыба, рыбопродукты и морепродукты-всего	110
в том числе:	
рыба	60
сельдь	20
консервы рыбные	20
морепродукты	10
Сахар и кондитерские изделия	120
Чай	5
Кофе	3
Какао	2
Картофель	400
Овощи - всего	500
в том числе:	
лук репчатый	60
зелень (в ассортименте)	80
помидоры свежие	50
огурцы свежие	50
капуста свежая	60
морковь	60
свекла	60
чеснок	5
томат-паста	25
соленья	50

Сухофрукты	
Фрукты - всего	260
в том числе: лимоны	10
Соки	100
Соль	30
Специи и приправы	8
Дрожжи свежие	15
Соусы промышленного производства	10

**Приказ Минтранса РФ от 30 сентября 2002 г. N 122**  
**"О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных и воздушных судов"**  
(в редакции приказа Минтранса России от 03.11.2009 г. № 197).

Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2001 г. N 861 "О рационах питания экипажей - морских, речных и воздушных судов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 51, ст.4899) приказываю:

1. Утвердить:

Порядок обеспечения питанием экипажей морских судов (приложение N 1);

Порядок обеспечения питанием экипажей речных судов (приложение N 2);  
**(прилагается)**

Порядок обеспечения питанием экипажей воздушных судов гражданской авиации (приложение N 3).

2. Руководителям отраслевых служб Министерства (А.В.Нерадько, В.В.Рукше, Н.Г.Смирнову) довести приказ до сведения заинтересованных организаций транспортного комплекса.

Министр

С.Франк

Зарегистрировано в Минюсте РФ 5 ноября 2002 г.

Регистрационный N 3902

Приложение N 2  
к приказу Минтранса РФ от  
30 сентября 2002 г. N 122  
(в редакции приказа Минтранса  
России 03.11.2009 № 197)

**Порядок**  
**обеспечения питанием экипажей речных судов**

1. Экипажи речных судов независимо от вида флота обеспечиваются бесплатным рационом питания судовладельцем (в том числе арендатором в соответствии с условиями договора аренды).

2. Рацион питания предоставляется членам экипажей, находящимся на судах в период их эксплуатации, включая время подготовки к ней и вывода из нее, исходя из нормы рациона питания на одного человека в сутки.

Рацион питания предоставляется также членам экипажей в период их болезни на борту судна.

С учетом времени нахождения на судне членам экипажей устанавливается:

трехразовое питание - при нахождении на судне в течение суток;

двухразовое питание - при нахождении на судне в течение 12 часов;

одноразовое питание - при нахождении на судне в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (до 8 часов).

3. Судовладелец (арендатор) в соответствии с установленной нормой и наименованием продуктов устанавливает суточную стоимость рациона питания на одного члена экипажа, исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судовладельца (арендатора).

При работе судов в регионах вне места нахождения судовладельца (арендатора) определяется средняя стоимость рациона питания на одного члена экипажа в сутки в зависимости от времени нахождения судна в этих регионах по плану эксплуатационной работы.

Для судов, работающих на участках, откуда члены экипажа ежедневно возвращаются к месту постоянной работы, стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки определяется с учетом времени нахождения членов экипажа на судне в сутки (режима работы).

Для организаций-судовладельцев, финансируемых из федерального бюджета, стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки определяется в пределах средств, выделенных из федерального бюджета, и доходов от выполнения платных работ и услуг.

Судовладелец (арендатор) вправе пересмотреть стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки в зависимости от роста рыночных цен в регионе на продукты, указанные в рационе питания.

4. Судовладелец (арендатор) определяет размер сумм, выделяемых на экипаж для обеспечения рациона питания в месяц, исходя из стоимости нормы рациона питания на одного человека в сутки, численности членов экипажа, находящихся на судне в период его эксплуатации, и времени их нахождения на судне в течение месяца.

5. В случае обеспечения питания членов экипажей судов через организации общественного питания расходы этим организациям возмещаются судовладельцем (арендатором) в соответствии с заключенными с ними договорами.

6. Наличные деньги (аванс) на закупку продуктов для обеспечения рационом питания экипажа выдаются капитану (командиру) судна судовладельцем (арендатором). Капитан обеспечивает организацию питания экипажа судна.

Не разрешается выдавать на руки членам экипажей судов продукты взамен установленного рациона питания, а также заменять его денежной компенсацией.

7. Судовладелец (арендатор) для организации питания членов экипажей речных судов обеспечивает надлежащие помещения, снабжение водой, топливом, кухонным и столовым оборудованием и инвентарем, тарой для получения и хранения продуктов.

8. За время работы судов внутреннего водного транспорта в морских условиях и за границей Российской Федерации обеспечение рационом питания экипажей этих судов может осуществляться судовладельцем (арендатором) в соответствии с Порядком обеспечения питанием экипажей морских судов (приложение N 1 к настоящему приказу).

\* \* \*

**Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по  
улучшению условий и охраны труда и снижению уровней  
профессиональных рисков**

(утверждён Приказом Минздравсоцразвития России *от 01.03.2012 № 181н*)

1. Проведение в установленном порядке работ по аттестации рабочих мест по условиям труда, оценке уровней профессиональных рисков.
2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.
3. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.
4. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.
5. Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.
6. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
7. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.
8. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.
9. Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
10. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.
11. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

12. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

13. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

14. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).

15. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

16. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

17. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

18. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.

19. Обеспечение в установленном порядке<sup>3</sup> работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

20. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

21. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.

22. Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.

23. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

24. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

25. Проведение в установленном порядке<sup>5</sup> обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

26. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

27. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

28. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

29. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

30. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

31. Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.

---

**Примечания:**

1 Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности.

2 Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н (зарегистрировано Минюстом России 9 июня 2011 г. N 20963).

3 Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н (зарегистрировано Минюстом России 10 сентября 2009 г. N 14742), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 г. N 28н (зарегистрировано Минюстом России 1 марта 2010 г. N 16530).

4 Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (зарегистрировано Минюстом России 12 февраля 2003 г. N 4209).

5 Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (зарегистрировано Минюстом России 21 октября 2011 г. N 22111).

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>2</b>
<b>2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РОСМОРРЕЧФЛОТА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ</b>	<b>4</b>
<b>4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА</b>	<b>6</b>
<b>5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	<b>7</b>
<b>6. ОПЛАТА ТРУДА</b>	<b>10</b>
<b>7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ</b>	<b>15</b>
<b>8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, РАБОТАЮЩЕЙ В УЧРЕЖДЕНИЯХ</b>	<b>17</b>
<b>9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ</b>	<b>18</b>
<b>10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ</b>	<b>22</b>
<b>11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ</b>	<b>25</b>
<b>12. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА</b>	<b>27</b>
<b>13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН</b>	<b>27</b>
<b>14. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ</b>	<b>28</b>
<b>15. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ</b>	<b>28</b>
<b>Приложение № 1</b> Перечень организаций - федеральных государственных учреждений внутреннего водного транспорта, подведомственных Федеральному агентству морского и речного транспорта	<b>30</b>
<b>Приложение № 2</b> Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта	<b>31</b>
<b>Приложение № 3</b> Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту	<b>36</b>
<b>Приложение № 4</b> Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту	<b>49</b>
<b>Приложение № 5</b> Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда.	<b>63</b>
<b>Приложение № 6</b> Рацион питания экипажей морских и речных судов. Порядок обеспечения бесплатным питанием экипажей речных судов.	<b>66</b>
<b>Приложение № 7</b> Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков	<b>70</b>