

Председатель Профсоюза  
работников водного транспорта  
Российской Федерации

Руководитель Федерального  
агентства морского и речного  
транспорта

п/п В.В. Кепп

17 июня 2009 г.

п/п А.А. Давыденко

17 июня 2009 г.

**Продлен срок действия до июня 2013 года**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**по финансируемым из федерального бюджета**  
**подведомственным Росморречфлоту учреждениям**  
**в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации**  
**и образования Российской Федерации на 2009 - 2012 годы**

Настоящее соглашение не противоречит  
законодательству Российской Федерации

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

**31 июля 2009 г.**

**Регистрационный № 131/09-12**

Москва - 2009 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2009-2012 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 по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и 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 2008-2010 годы.

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, которые в установленном порядке уполномочили Росморречфлот от их имени заключить Соглашение и (или) присоединились к Соглашению после его заключения (далее – работодатели), в лице их представителя - Федерального агентства морского и речного транспорта (далее - Росморречфлот).

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);

- 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.

Соглашение будет считаться распространенным на работников и работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации. В этих целях Стороны совместно готовят и в течение месяца со

дня опубликования Соглашения направляют в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации ходатайство с предложением работодателям, не участвовавшим в заключении настоящего Соглашения, о присоединении к Соглашению.

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 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 являющимися 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).

Стороны Соглашения разработают, утвердят, примут к руководству Положение о постоянно действующей Отраслевой комиссии.

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. В целях реализации настоящего Соглашения Стороны согласились с тем, что термин «отрасль», используемый в названии и в тексте Соглашения, означает совокупность организаций, 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 учебных заведениях.

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

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

2.1. Стороны признают настоящее Соглашение основным документом социального партнерства, 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 к бюджетным заявкам на содержание и развитие Учреждений, частично или полностью финансируемых 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 к разрешению вопроса о целевом финансировании 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 конфликтов 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, добиваются их реализации.

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.

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

#### **Росморречфлот обязуется:**

3.1. На основании нормативов объемов финансирования текущих затрат, научно-обоснованных экономических показателей расчетной потребности финансовых средств определять, обосновывать годовые объемы бюджетных ассигнований на содержание Учреждений, государственных капитальных вложений на строительство и развитие производственной инфраструктуры и представлять их в Минтранс России в процессе формирования федерального бюджета.

3.2. Учитывать при разработке проекта бюджета на очередной финансовый год целевые расходы на мероприятия по охране труда, включая аттестацию рабочих мест в Учреждениях.

3.3. Предусматривать бюджетные средства в размере двух месячных стипендиальных фондов для организации культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами очной формы обучения образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. Осуществлять постоянный контроль за своевременным перечислением бюджетных средств в пределах установленных лимитов, а в

случае задержек в их перечислении - принимать в пределах своей компетенции соответствующие меры по устранению препятствий.

3.5. При представлении в Министерство транспорта Российской Федерации предложений по совершенствованию законодательства в области охраны труда учитывать мнение Профсоюза.

3.6. Предусматривать при планировании финансирования и направлять выделенные средства на мероприятия по государственной поддержке социальной сферы и кадрового обеспечения Учреждений.

3.7. Информировать Профсоюз о готовящихся Росморречфлотом проектах отраслевых документов, изменениях в системе управления Учреждениями, об иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждений, 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 соответствии с доведенными казначейскими уведомлениями своевременно распределять распорядителям и получателям средств федерального бюджета лимиты бюджетных обязательств и объемы финансирования расходов на соответствующий период для проведения платежей.

3.9. 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 смет на соответствующий финансовый год.

**Работодатели обязуются :**

3.10. 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.

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

3.12. Обеспечивать выполнение Соглашения и заключенных коллективных договоров.

3.13. 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.

3.14. Осваивать в полном объеме финансовые средства на цели, определенные законодательством об охране труда, в том числе на

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.

3.15. 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.

3.16. Принимать меры, направленные на организацию обучения и переобучения кадров, повышение квалификации и переподготовку высвобождаемых работников, 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. Добиваться принятия законодательных и нормативных правовых актов, направленных на улучшение уровня жизни работников Учреждений, а также внесения 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 организациях, 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. Добиваться включения 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. Первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, только при условии ежемесячного перечисления работником на её счёт взносов солидарности в размере не менее одного процента заработной платы работника на условиях коллективного договора.

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

5.1. Режим работы и порядок учета рабочего времени устанавливаются работодателями по согласованию с выборным профсоюзным органом с соблюдением продолжительности рабочей недели:

- не более 40 часов (в случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность за учетный период должна соответствовать нормальному числу рабочих часов за учетный период);
- не более 36 часов для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- не более 36 часов для педагогических работников образовательных учреждений за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

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

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), 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.

Кроме этого, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных и (или) опасных, особых условиях труда, 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.

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.

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 и работников гидротехнических сооружений, 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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также 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. Кроме установленных законодательством Российской Федерации ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. Закона Российской Федерации от 02.06.1993 № 5082-1; Федеральных законов от 08.01.1998 № 4-ФЗ, от 27.12.2000 № 151-ФЗ, от 06.08.2001 № 110-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ (ред. 29.12.2004), с изм., внесенными Указом Президента Российской Федерации от 24.12.1993 № 2288)», предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

5.11. 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 государственным учреждением по согласованию с выборным органом профсоюзной организации Учреждения 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), учреждений образования (Приложение № 4), подведомственных Росморречфлоту, утвержденным 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, предусмотренных статьями 130 и 134 Трудового кодекса РФ, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и по согласованию с Профсоюзом.

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).

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 статьи 147 Трудового кодекса РФ, постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870. 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 с последующей сертификацией работ по охране труда. В комиссию по аттестации рабочих мест включается представитель соответствующего профсоюза.

6.2.5. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливаются 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 оплачивается 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.

При многосменном режиме доплата за работу в ночную смену производится в размере 40 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночной смене.

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.

6.2.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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 изыскательско-руслowych партий выплачивается полевое довольствие в порядке и размерах, определяемым коллективным договором с учетом постановления Минтруда России от 15.07.1994 № 56 (**Приложение № 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. 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 непромышленной сферам деятельности, причем величина районного

коэффициента применяется одинаковой для обеих сфер.

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.

6.11. 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.

6.12. Предусмотренные настоящим Соглашением размеры оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в пределах смет доходов и расходов Учреждений, утвержденных Росморречфлотом.

6.13. 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 профессиональную подготовку, 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 организаций водного транспорта в высококвалифицированных кадрах учебные заведения отрасли принимают на учебу в установленном порядке на бюджетной основе (целевая контрактная подготовка) лиц, совмещающих учебу с работой в этих организациях, а также на дневную форму обучения.

7.3. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться работодателем успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального 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 Организации, 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: единовременное 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 средних специальных и высших учебных заведений, 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 через коллективные договоры обязуются:

8.3.1. установить квоту рабочих мест для молодых специалистов, окончивших профессиональные учебные заведения, 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 Учреждений.

8.3.4. соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях 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.

8.4. 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.

## **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

8.5. В коллективных договорах образовательных учреждений администрация учебных заведений совместно с выборными органами профсоюзных организаций, объединениями студентов предусматривают вопросы, 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).

8.6. Профсоюз участвует в разработке и обсуждении локальных нормативных актов, затрагивающих интересы студентов учебных заведений. 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 осуществление в Учреждении постоянного контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации об охране труда и знакомит работников с результатами проводимых не реже одного раза в два года инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

Перечень цехов, производств, рабочих мест, в которых имеется необходимость более частых замеров, определяется коллективным договором.

В отдельных случаях по требованию соответствующего профсоюзного органа замеры конкретных 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, 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.

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 2 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 52 (инспектор несамоходного флота) приложения № 9 к Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным постановлением Минтруда России от 16.12.1997г. № 63.

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 и в порядке, определяемом Минтрансом России (Приложение № 6).

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 внебюджетных средств в пределах утвержденной сметы доходов и расходов 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);
- 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, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 30.01.2008г. № 43н.

9.23. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы выплачивается в установленном порядке с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности. При этом размер пособия по временной нетрудоспособности исчисляется из средней заработной платы за последние 12 календарных месяцев с учетом страхового стажа работника.

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 первичной профсоюзной организации в пределах годовых смет доходов и расходов внебюджетных источников финансирования, утвержденных Росморречфлотом, 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;

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 Учреждения 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 женщинам, 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 женщинам, 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 смет доходов и расходов внебюджетных источников финансирования, 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 первичной профсоюзной организации, объединяющей наибольшее число членов данного 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, 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 Учреждений, 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 Учреждений - 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, профгруппоргов - 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 Организации 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 Учреждения.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

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.

## **13. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

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

13.2. 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.

13.3. 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.

13.4. 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.

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

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

14.2. 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.

14.3. 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.

14.4. 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.

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

Подписано « 17 » июня 2009 г.  
в пяти экземплярах,  
каждый из которых имеет одинаковую силу.

## Приложение № 1

(к п. 1.4 Соглашения)

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

Федеральное государственное учреждение «Северо-Двинское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Байкало-Ангарское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Енисейское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Обское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Волжское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Печорское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Беломорско-Онежское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Азово-Донское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Волго-Донское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Кубанское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Ленское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Камское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Обь-Иртышское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства».

Федеральное государственное учреждение «Амурское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

Федеральное государственное учреждение «Волго-Балтийское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства»

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

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет водных коммуникаций»

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

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Государственная морская академия имени адмирала С.О. Макарова»

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Морская государственная академия имени адмирала Ф.Ф. Ушакова»

Федеральное государственное учреждение «Морской учебно-методический центр»

Федеральное государственное учреждение «Речной учебно-методический центр»

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

Федеральное государственное учреждение «Речная Администрация Московского бассейна»

Федеральное государственное учреждение «Речводпуть»

## Приложение № 2

(к п. 5.1 Соглашения)

### **Приказ Минтранса РФ 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 нетранспортного 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 некруглосуточно, 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 наряду 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

понтонных, брандвахт, плавучих гидроперегрузочных 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 якорь, матрос на руле);

усиленная вахта при плавании в ледовых условиях (заправка буксирного троса, матрос на якорь, 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, 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 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, имеющих 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 общепрофессиональные 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 общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

3.8. Работникам, занимающим общепрофессиональные 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-	5350	рублей;

квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
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.

Премияльные 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 премия 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 русловой 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 низшей 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 одновременно 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 одновременно 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 отдельно 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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	4330	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	4700	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	5200	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные 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. Зарботная 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.

Премииальные 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 местностях, 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 одновременно 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 примерным 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

**Постановление Минтруда РФ от 15 июля 1994 г. N 56  
"Об утверждении Положения о выплате полевого довольствия  
работникам геологоразведочных и топографо-геодезических  
предприятий, организаций и учреждений Российской Федерации,  
занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах"**

Министерство труда Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить Положение о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений Российской Федерации, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах, согласно приложению.

2. Сохранить за работниками, осуществляющими геологоразведочные и топографо-геодезические работы в поселках городского типа, полевое довольствие, которое им выплачивалось на 1 июля 1991 г. в соответствии с приказом Минтруда РСФСР от 11 июля 1991 г. N 76.

3. Установить, что выплата полевого довольствия согласно Положению, утвержденному настоящим постановлением, производится за счет средств предприятий, организаций и учреждений, выполняющих геологоразведочные и топографо-геодезические работы на территории Российской Федерации, и соответствующих федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

4. Признать утратившими силу:

постановление Министерства труда Российской Федерации от 31 августа 1993 г. N 147 " Об утверждении Положения о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий и организаций Российской Федерации, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах";

постановление Министерства труда Российской Федерации от 29 октября 1993 г. N 166 "О внесении дополнений и изменения в постановление Министерства труда Российской Федерации от 31 августа 1993 г. N 147 "Об утверждении Положения о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий и организаций Российской Федерации, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах";

постановление Министерства труда Российской Федерации от 5 января 1994 г. N 1 "Об утверждении Положения о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо - геодезических предприятий и организаций Российской Федерации, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах".

Министр труда Российской Федерации

Г.Меликьян

Зарегистрировано в Минюсте РФ 1 августа 1994 г.  
Регистрационный N 647

**Положение**  
**о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и**  
**топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений**  
**Российской Федерации, занятым на геологоразведочных и**  
**топографо-геодезических работах**

1. Настоящее Положение определяет общий порядок выплаты полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений, выполняющим геологоразведочные и топографо-геодезические работы на территории Российской Федерации.

2. Полевое довольствие выплачивается работникам геологоразведочных, топографо-геодезических и обслуживающих их предприятий, организаций и учреждений в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях.

Полевые условия - это особые условия производства геологоразведочных и топографо-геодезических работ, связанные с необустроенностью труда и быта работающих и размещением производственных объектов за пределами населенных пунктов городского типа.

3. Право на получение полевого довольствия имеют работники: основных и вспомогательных подразделений, работающие в полевых условиях и проживающие в местах производства работ; школ, орсов, медицинских, культурно-просветительских, детских дошкольных учреждений и других подразделений, специально созданных для обслуживания геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий и организаций.

При проживании или выполнении работ в городах и поселках городского типа, кроме поселков городского типа, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, полевое довольствие не выплачивается.

4. Выплата полевого довольствия работникам производится за все календарные дни нахождения на работе согласно условиям, предусмотренным пунктами 2, 3 настоящего Положения. Порядок учета времени работы и пребывания в полевых условиях устанавливается предприятием, организацией, учреждением и оформляется приказом.

При работе в полевых условиях выплата полевого довольствия работнику за выходные дни производится в зависимости от того, в каком месте он их проводит (на объекте проведения полевых работ, на базе полевой организации, вне места проведения работ). Данный порядок применяется независимо от принятых форм организации труда, режима труда и отдыха

(при выполнении работ вахтовым методом, при суммированном учете рабочего времени и др.).

5. Размеры выплат полевого довольствия устанавливаются в расчете на одного работника в день кратные 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;

при работе на базах геологоразведочных предприятий, организаций, учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, - 0,75;

при работе на базах геологоразведочных предприятий, организаций, учреждений, расположенных в других районах, - 0,5.

При введении указанных выше условий выплат полевого довольствия предусмотреть сохранение за работниками размера ранее выплачиваемого полевого довольствия, если он был выше размеров, вводимых в соответствии с настоящим Положением.

6. При выезде на объекты полевых работ в течение одного дня и нахождении в пути к полевым объектам более двух часов сверх нормальной продолжительности рабочего дня в каждом направлении полевое довольствие выплачивается в соответствии с п.5 настоящего Положения.

7. Полевое довольствие не облагается налогами, не учитывается при исчислении среднего заработка и не включается в фонд потребления.

8. Выплаты полевого довольствия работникам сохраняются:

на период временной нетрудоспособности;

на период нахождения женщин в отпуске по беременности и родам;

на время выполнения государственных и общественных обязанностей.

Полевое довольствие в указанных случаях выплачивается при условии нахождения работников на базах или в месте производства работ, где установлена его выплата.

9. Полевое довольствие не выплачивается:

работникам, имеющим возможность ежедневно возвращаться с места работы к месту своего постоянного жительства, где выплата полевого довольствия не установлена, кроме случаев, предусмотренных п.6 настоящего Положения;

работникам за время нахождения в ежегодном отпуске и на санаторно-курортном лечении.

10. При выезде работников геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений, выполняющих работы в полевых условиях, в командировку выплата им полевого довольствия прекращается, а расходы, связанные с командировкой,



возмещаются в соответствии с законодательством об оплате служебных командировок.

---

**Примечание**

*\*Согласно постановлению Минтруда РФ от 30 марта 1995 г. N 18 действие настоящего Положения распространено на работников старательских артелей, акционерных обществ, малых предприятий и товариществ с ограниченной ответственностью*

*\*\* См. нормы расходов организаций на выплату суточных, учитываемых при определении налоговой базы в соответствии с Главой 25 Налогового кодекса РФ, установленные постановлением Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 93*

*\*\*\* См. Нормы расходов организаций на выплату суточных за каждый день нахождения в заграничной командировке, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, утвержденные постановлением Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 93*

**Приложение № 6**  
(пункт 9.16 Соглашения)

**Постановление Правительства Российской Федерации  
от 7 декабря 2001 г. N 861 "О рационах питания экипажей морских,  
речных и воздушных судов"(с изменениями от 1 февраля 2005 г.)**

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)
<b>Хлеб - всего</b>	<b>550</b>
в том числе:	
<b>ржаной</b>	<b>200</b>
<b>пшеничный</b>	<b>300</b>
<b>сдоба</b>	<b>50</b>
<b>Хлеб в пересчете на муку</b>	<b>375</b>
<b>Мука пшеничная</b>	<b>10</b>
<b>Крахмал</b>	<b>5</b>
<b>Крупы</b>	<b>60</b>
<b>Бобовые</b>	<b>20</b>
<b>Макаронные изделия</b>	<b>40</b>
<b>Масло сливочное</b>	<b>60</b>
<b>Сало свиное</b>	<b>10</b>
<b>Маргарин</b>	<b>10</b>

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	30
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"**

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

**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).

\* \* \*

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	4
3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА МОРСКОГО И РЕЧНОГО ТРАНСПОРТА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ	5
4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА	7
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
6. ОПЛАТА ТРУДА	11
7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	17
8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, РАБОТАЮЩЕЙ В УЧРЕЖДЕНИЯХ	19
9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	21
10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ	26
11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ	29
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	32
13. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ	33
14. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ	33
<b>Приложение № 1</b> Перечень организаций - федеральных государственных учреждений внутреннего водного транспорта, подведомственных Федеральному агентству морского и речного транспорта	35
<b>Приложение № 2</b> Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта (Утверждено приказом Минтранса России 16 мая 2003г.№ 133)	37
<b>Приложение № 3</b> Положение об оплате и стимулировании труда работников государственных бассейновых управлений водных путей и судоходства	43
<b>Приложение № 4</b> Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту	59
<b>Приложение №5</b> Положение о выплате полевого довольствия	77
<b>Приложение № 6</b> Рацион питания экипажей морских и речных судов. Порядок обеспечения питанием.	80