Председатель Общественной организации - Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации	Руководитель Федерального агентства морского и речного транспорта
О.В. Яковенко	А.В. Лаврищев
«___»_____ 2022 г.	«___» _____ 2022 г.
м.п.	м.п.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по финансируемым из федерального бюджета
подведомственным Росморречфлоту учреждениям
в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации
и образования Российской Федерации на 2022 - 2025 годы

Прошло уведомительную регистрацию
в Федеральной службе по труду и занятости

« » _____ 20___г.

Регистрационный № _____

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022 - 2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022-2025 годы (далее – Соглашение) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном уровне социального партнерства по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сфере внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образовательным организациям в сфере образования Российской Федерации (далее - Учреждения). Соглашение устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников Учреждений. Настоящее Соглашение разработано с учетом требований Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

– работники Учреждений, состоящие в трудовых отношениях с работодателями (далее – работники), в лице их представителя - Общественной организации - Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава;

– работодатели, в лице их представителя – Федерального агентства морского и речного транспорта (далее – Росморречфлот, работодатели).

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

1.4. Действие Соглашения распространяется:

– на работников и работодателей Учреждений, подведомственных Росморречфлоту (Приложение № 1. Перечень подведомственных Росморречфлоту учреждений в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации);

– на Росморречфлот в пределах полномочий и взятых им на себя обязательств;

– на Профсоюз в пределах взятых им на себя обязательств.

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

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

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

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

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения, работодатель и выборный орган профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Отраслевая комиссия по подготовке, заключению, изменению, дополнению и контролю исполнения Соглашения рассматривает это предложение и может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

1.8. К работникам Учреждений нормы настоящего Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.9. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Учреждений, применяются со дня вступления их в силу. Если иными нормативными правовыми актами Российской Федерации 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 ТК РФ.

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

Представители Сторон совместно доводят до сведения работников и работодателей изменения и дополнения к настоящему Соглашению, а также

обеспечивают их публикацию в отраслевых средствах массовой информации.

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

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

Члены Отраслевой комиссии по подготовке, заключению, изменению, дополнению и контролю исполнения соглашения со стороны работников (постановление Президиума Профсоюза от 20.12.2021 № 6-7), не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве представителей работников на коллективных переговорах по заключению отраслевого соглашения и мероприятиях по осуществлению контроля за его выполнением.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в коллективных переговорах, а также оплаты проезда за счет работодателя определяется настоящим Соглашением (статья 29, статья 39 и часть 14 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

1.17. Для целей Соглашения Стороны согласились с тем, что термин:

«судно» – самоходное или несамоходное плавучее сооружение, предназначенное для использования в целях судоходства, в том числе судно смешанного (река - море) плавания, паром, дноуглубительный и дноочистительный снаряды, плавучий кран и другие технические сооружения подобного рода;

«плавучий объект» – несамоходное плавучее сооружение, не являющееся судном, в том числе дебаркадер, плавучий (находящийся на воде) дом, понтон, плавучий причал, и другое техническое сооружение подобного рода.

2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

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

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

Росморречфлот обеспечивает финансированием Учреждения в соответствии с нормативами финансовых затрат на содержание внутренних водных путей и судоходных гидротехнических сооружений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 02.12.2014 № 1295.

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Стороны проводят собрания (конференции) работников с обязательным рассмотрением итогов выполнения Сторонами за определенный период, но не реже одного раза в год, настоящего и иных соглашений, коллективных договоров, с рассмотрением информации Работодателей (их представителей) о состоянии и перспективах развития Учреждений, о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, о решении социальных вопросов в Учреждениях.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РОСМОРРЕЧФЛОТА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Росморречфлот обязуется:

3.1. На основании нормативов финансовых затрат на содержание внутренних водных путей и судоходных гидротехнических сооружений Российской Федерации, с учетом потребностей в объемах финансирования текущих затрат, обоснованных экономических показателей расчетной потребности финансовых средств определять, обосновывать годовые объемы субсидий на выполнение государственных заданий с учетом введения новых функций Учреждений, государственных капитальных вложений на строительство и развитие производственной инфраструктуры внутренних водных путей и представлять их в Министерство транспорта Российской Федерации (далее - Минтранс России) в процессе формирования федерального бюджета.

3.2. Принимать меры к повышению рекомендуемого минимального размера оклада рабочего первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

Порядок осуществления мероприятий по повышению оплаты труда, связанных с выполнением обязательств, предусмотренных настоящим пунктом Соглашения, устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения или образовательного учреждения.

3.3. В целях сохранения кадрового потенциала для обеспечения безопасности судоходства, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе транспортного комплекса поддерживать среднюю заработную плату в бюджетном секторе внутреннего водного транспорта на уровне не ниже средней заработной платы по региону, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

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

3.5. С учетом мнения Профсоюза представлять в Минтранс России предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и охраны труда.

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

3.7. Информировать Профсоюз о готовящихся Росморречфлотом проектах отраслевых документов, изменениях в системе управления Учреждениями, об иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждений на стадии согласования с федеральными органами исполнительной власти, и принимать такие решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (статьи 8, 371, 372, 374 ТК РФ). Копии принятых правовых актов Росморречфлота, затрагивающих социально-трудовые права работников, направлять в Центральный комитет Профсоюза.

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

3.9. Предусматривать при планировании за счет средств Учреждений от приносящей доход деятельности направление средств на мероприятия по поддержке социальной сферы и кадрового обеспечения Учреждений (выдача возмездных ссуд для решения жилищных вопросов, участие в долевом строительстве, жилищный вопрос, обучение, оздоровительные мероприятия, помощь семье, транспортная доступность и другие вопросы - по условиям коллективных договоров).

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

3.11. Предоставлять образовательным учреждениям отрасли возможность прохождения учащимися и студентами производственной практики, стажировки на производстве в Учреждениях; при необходимости заключать с ними трудовые договоры.

Работодатели обязуются:

3.12. Соблюдать права Профсоюза в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций Профсоюза, не вмешиваться в деятельность Профсоюза.

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

3.14. Обеспечивать выполнение Соглашения и заключенных коллективных договоров.

3.15. 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 Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

3.16. Учитывать при разработке плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год целевые расходы на мероприятия по охране труда и иные мероприятии, проводимые профсоюзными организациями.

Обеспечивать в полном объеме финансовыми средствами осуществление мероприятий, предусмотренных законодательством об охране труда, в том числе приобретение для работников спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также молока или других равноценных пищевых продуктов, либо осуществление компенсационной выплаты в размере, эквивалентом стоимости молока или равноценных пищевых продуктов для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, примерный перечень которых утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Минтруд России) от 29.10.2021 № 771н.

3.17. В установленные законодательством Российской Федерации 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.

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

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

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

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

4.3. Содействовать Росморречфлоту в работе с соответствующими государственными органами власти в отношении установления особенностей применения в учреждениях, с учетом специфики их деятельности, принимаемых и разрабатываемых законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

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 работникам плавсостава и работникам предпенсионного возраста**.**

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

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

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

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

4.10. Обеспечивать защиту прав и законных интересов членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

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

4.12. Принимать участие в подготовке локальных нормативных актов Учреждения по вопросам условий и охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения), улучшения условий труда, документов о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу с вредными, опасными

и иными особыми условиями труда.

4.13. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Учреждениях режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

4.14. Обеспечивать повышение эффективности работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждениях.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы и порядок учета рабочего времени утверждаются работодателями по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Когда по условиям производства в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, включая работников плавающего состава, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более, чем до одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Число суммированных дней отдыха, полагающихся члену экипажа за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным временем за учетный период в часах по графику вахт (судовых работ) 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 рабочего дня, предусмотренную пунктом 5.1.1. Соглашения.

5.1.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

– не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

– не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

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

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

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

Для отдельных категорий береговых работников, не связанных с движением судов (сторожа, охранники, вахтенный и дежурный персонал ремонтно-отстойных пунктов), коллективным договором может устанавливаться непрерывная работа в течение 24 часов по графику при соблюдении следующих условий:

– применен суммированный учет рабочего времени;

– отдых после 24-часовой непрерывной работы должен составлять не менее 48 часов;

– имеются условия для приема пищи во время работы.

5.1.3. Режим рабочего времени членов экипажей судов устанавливается Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденным приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133 (Приложение № 2. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта), а для педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным планом.

5.1.4. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, занятого на работах, отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

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 внутренних водных путей, при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам и работникам, имеющим группу инвалидности, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации или федеральным законодательством.

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

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

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условия труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, но не менее 7 календарных дней;

– с ненормированным рабочим днем в порядке и на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом, но не менее 3 календарных дней;

– 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 (пункт 5.2 Соглашения);

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

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

в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

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

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

5.3.2. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного оплачиваемого отпуска (в том числе удлиненного) и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков независимо от основания их предоставления.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективными договорами, но не ниже суммы, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

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

5.5. В целях сохранения и закрепления кадров плавсостава, работников гидротехнических сооружений, диспетчерского персонала, инспекторского состава портового контроля, незанятых в межнавигационный период и в случае невозможности предоставления рабочего места, работнику по его письменному заявлению может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в межнавигационный период из расчета не менее 10 000 рублей 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, размер и порядок оплаты оплачиваемого дополнительного отпуска в межнавигационный период устанавливаются коллективным договором.

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

5.7. Для женщин, работающих в сельской местности, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными

законодательными актами**.** При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений**.**

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 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. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.10. Авральные и аварийные работы, выполняемые членами экипажа судна сверх установленной продолжительности рабочего времени, учитываются в табеле учета рабочего времени.

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

работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключается между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

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

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно, - оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Минимальная заработная плата в Учреждениях с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера должна быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

На минимальный размер оплаты труда начисляются районный коэффициент и процентная надбавка в связи с работой в местностях с особыми климатическим условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Система оплаты труда работников учреждений, которая включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается самостоятельно каждым федеральным бюджетным учреждением (образовательной организацией) по согласованию с выборным органом Профсоюза

с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Примерными положениями об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта (Приложение № 3. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту), учреждений образования (Приложение № 4. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту), утвержденными приказом Росморречфлота № 93 от 26.11.2008, приказом Росморречфлота № 61 от 29.08.2013 «О внесении изменений в приложения № 1,2,3,4 к приказу Федерального агентства морского и речного транспорта от 26.11.2008 № 93 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», и настоящим Соглашением и является разделом коллективного договора, или локальным нормативным актом.

6.2.1. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

– государственных гарантий по оплате труда, заключающихся в ежегодной индексации заработной платы всем лицам, работающим по трудовому договору, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Заработная плата индексируется по истечении календарного года на индекс роста потребительских цен в регионе. Индексация производится по решению руководителя Учреждения, в пределах субсидии на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

– повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливаемого по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным по наивысшему разряду профессии по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также работникам судовой команды, работающим по двум должностям палубного и машинного состава

с учетом их квалификации и технической подготовки; рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – в пределах до 0,5.

6.2.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) членов экипажей судов устанавливается в соответствии с требованиями ТК РФ (статья 60.2 и статья 151 ТК РФ).

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

Работодатель в коллективном договоре может устанавливать оклады (должностные оклады) по совмещенным должностям работников плавсостава судов внутреннего водного транспорта, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта» (далее - приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 392н) и письмом Минтранса России от 23.07.2001 № НС-23-1746 в виде схем окладов (должностных окладов).

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 Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 392н) осуществляется с доплатой, определяемой коллективным договором и соглашением сторон трудового договора.

6.2.4. Размеры повышения оплаты труда (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда (3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4), на основании статьи 147 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726, Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, но не менее четырех процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада). При отсутствии специальной оценки условий труда повышенный размер оплаты труда устанавливается коллективным договором.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в Учреждении не реже одного раза в пять лет (работодатель может не проводить повторную спецоценку на рабочих местах, в отношении которых была подана декларация соответствия). В комиссию по специальной оценке условий труда включается представитель соответствующего профсоюза.

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

– работах в ледовых условиях – 12%;

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

– многочерпаковых земснарядов и судов земкараванов (самоходных шаланд, мотозавозней) – 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 и др.) 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 более 100 процентов оклада отсутствующего работника по совмещаемой профессии (должности).

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

6.2.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20% части оклада (должностного оклада) за фактически отработанное ночное время.

Коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором 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 в соответствии со статьей 153 ТК РФ и постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Размер доплаты составляет:

– не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом доплат за труд компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера, установленных кратно на момент выполнения работ, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учетом доплат за труд компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера, установленных кратно

на момент выполнения работ (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Перечень доплат за труд компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера устанавливается коллективным договором учреждения и локальным нормативным актом Учреждения.

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 (включая авральные работы) составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере части оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

Перечень выплат компенсационного характера и повышающих коэффициентов стимулирующего характера устанавливается коллективным договором учреждения и локальным нормативным актом Учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.17. Членам экипажей судов, и другим категориям работников 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, установленных законодательством и коллективным договором, - за час работы.

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) с учетом выплат, установленных законодательством и коллективным договором, - за час работы.

В случае увеличения оклада по соответствующей должности или величины выплат (надбавок, доплат, персональных повышающих коэффициентов 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, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на основании письменного заявления работника или ходатайства непосредственного руководителя и (или) общественной организации в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

Если материальная помощь выплачивается более чем пятидесяти процентам работников Учреждения, то эта выплата включается в фонд оплаты труда и выплачивается в пределах запланированных планом финансово-хозяйственной деятельности средств на текущий финансовый год.

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.

Выплата осуществляется в полном размере с первого дня работы в Учреждении, если к этому дню работник прожил в указанных районах не менее 5 (пяти) лет.

Срок проживания в указанных районах устанавливается в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

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

Членам экипажей судов внутреннего водного транспорта районный коэффициент определяется по месту фактической работы судна. Порядок расчета и выплаты устанавливается коллективным договором или трудовым договором или локальным нормативным актом Учреждения.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, коллективным 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 невыхода 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 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ). Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (статья 72.2. ТК РФ), допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой не менее среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

6.8. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, в двухмесячный период со дня предупреждения об увольнении, оплата труда производится в соответствии с трудовым договором и утвержденным штатным расписанием Учреждения.

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

6.9. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по должности, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад в пределах

предусмотренного диапазона окладов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

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

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

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

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

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

6.14. Премирование работников, а также периодичность выплаты премий устанавливаются положением, утверждаемым руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в образовательных учреждениях начального, среднего профессионального, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, дополнительным договором между работником и работодателем. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии

с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Для удовлетворения потребностей государственных учреждений речного транспорта в высококвалифицированных кадрах образовательные учреждения отрасли принимают работников учреждений на учебу за счет средств федерального бюджета по дневной форме обучения. В соответствии с установленными правилами приема на дневную форму обучения - на основе договоров о целевом обучении.

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

7.4. Работодатель осуществляет перспективное развитие производства с учетом создания новых рабочих мест.

7.5. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

7.6. Работникам, увольняемым из Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение 4, 5 и 6 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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 штата в порядке, установленном коллективным договором:

– предоставляется возможность пользоваться в период трудоустройства лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями и другими объектами социального назначения Учреждений;

– сохраняется в течение не менее двух лет очередность на получение жилья.

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

7.10. При принятии решения о сокращении численности или штата

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

Массовым увольнением стороны признают: 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 4 месяцев на 100 и более человек.

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

– график (этапы) высвобождения;

– сокращение рабочего времени без сокращения численности работающих;

– предоставление увольняемым работникам дополнительных (сверх установленных законодательством Российской Федерации) льгот и компенсаций;

– организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников;

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

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

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, РАБОТАЮЩЕЙ В УЧРЕЖДЕНИЯХ

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

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

найма жилья) в пределах финансовых возможностей.

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

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

8.3.2. С целью создания условий для повышения квалификации молодых работников работодателям рекомендуется принять Положение о наставничестве, предусматривающее закрепление наставников за всеми молодыми работниками, практикантами не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплату наставникам стимулирующей выплаты в размере не менее 10% от размера оклада наставника по факту нахождения практиканта на месте практики.

8.3.3. Работодателям рекомендуется в целях обеспечения профессионального роста молодых работников включить их в программу (списки кандидатур) подготовки резерва на замещение освобождающихся должностей руководителей подразделений Учреждения.

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

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

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

8.3.7. Осуществлять взаимодействие в области реализации молодежной политики и совместного контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

8.3.8. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по строительству для молодых семей жилья в пределах Субсидии, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, предоставлять жилье на льготных условиях в рассрочку, а также по привлечению молодежи к строительству и приобретению собственного жилья.

8.3.9. Освобождать работников, избранных в состав молодежного совета (комитета, комиссии), от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей - 32 часа в месяц;

8.3.10. Оказывать молодым работникам социально-экономическую поддержку при создании семьи, рождении ребенка, содействовать решению первичных жилищных и бытовых проблем.

8.4. **Профсоюз обязуется:**

8.4.1. Оказывать помощь молодежи в реализации дополнительных льгот и гарантий, установленных для нее законодательством Российской Федерации;

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

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

8.4.4. Осуществлять культурно-воспитательную работу в трудовом коллективе, проводить спортивно-оздоровительные мероприятия, организовывать профессиональные праздники, конкурсы «Лучший по профессии», посвящение в рабочие и т.п.;

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

8.4.6. Контролировать заключение работодателем трудовых договоров с молодыми работниками, не достигших совершеннолетнего возраста, в соответствии со статьей 63 ТК РФ.

Социальная защита студенческой молодежи

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

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

– организация регулярных встреч со студентами;

– обеспечение необходимых и безопасных условий для организации учебного процесса;

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

– участие представителей студентов в работе коллегиальных органов образовательного учреждения;

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

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

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

***Примечание.* Согласно пункту 2 распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» молодежь

это лица в возрасте от 14 до 30 лет, имеющие постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающие за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники). Под молодым специалистом признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и отраслевыми актами обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также обеспечить безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимать меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

9.2. При определении численности службы охраны труда, создаваемой в Учреждении на основании статьи 223 ТК РФ, учитываются Рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденные приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.

9.3. Работодатель обеспечивает проведение в Учреждении специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет и знакомит работников с ее результатами (установленными классами (подклассами) условий труда). К проведению специальной оценки условий труда привлекаются организации, соответствующие требованиям, установленным статьей 19 главы 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Пересмотр предоставленных компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочих местах.

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

На основании приказа Минтруда России от 17.06.2021 № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда», Федерального закона от 30.12.2020 № 503-ФЗ «О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочих мест, по результатам идентификации которых не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы и (или) условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных

и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Декларация соответствия условий труда действует бессрочно, если не было несчастных случаев и нарушения государственных нормативных требований охраны труда, а у работников не было выявлено профзаболеваний.

Работодатель может не проводить повторную спецоценку на рабочих местах, в отношении которых была подана декларация соответствия, за исключением следующих случае:

– когда с работником на производстве произошел несчастный случай (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц);

– когда у работника, выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

– когда на рабочем месте работника выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда).

При наступлении любого из этих случаев работодатель должен провести внеплановую спецоценку.

9.4. Работодатель совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом обеспечивает организацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда и обучение членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Работодатель обеспечивает работникам соответствующих профессий за счет средств Учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинских осмотров и, в необходимых случаях, обязательных психиатрических освидетельствований, и для лиц, допущенных к работе на судне, ежегодных химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов в соответствии с законодательством Российской Федерации**,** в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации 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 осмотр и, в необходимых случаях, обязательное психиатрическое освидетельствование, и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

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

9.6. Общественный контроль за соблюдением в Учреждении и его подразделениях требований законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Российской Федерации 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, соблюдения требований охраны труда, 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, а также смывающими и (или) 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 которой осуществляется согласно установленных норм с закреплением данного комплекта спецодежды по объекту постоянного места работы работника.

Работодатель за счет собственных средств обеспечивает хранение, своевременно производит стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. В этих целях работодатель может выдавать работникам 2 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 пригодную спецодежду в соответствии с требованиями Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н.

9.13. Использованная ранее спецодежда с не истекшим сроком носки и пригодная к использованию в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, может выдаваться работникам, принятым в организацию по срочному трудовому договору, а также работникам, сдавшим свою спецодежду в ремонт или на обработку, на все время ремонта и обработки.

9.14. Работники, осуществляющие инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, обеспечиваются работодателем бесплатной спецодеждой по нормам, предусмотренным пунктом 50 (инспектор несамоходного флота) приложения № 4 к Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 № 357н.

9.15. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного коллективного питания членов экипажей судов всех видов флота, по нормам рациона питания в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 07.12.2001 № 861 (Приложение № 5. Рацион питания экипажей морских и речных судов. Порядок обеспечения бесплатным питанием экипажей речных судов).

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

9.16. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов либо осуществляет компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по нормам и условиям, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009

№ 45н, а также в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах, где были выявлены вредные условия труда.

9.17. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с правилами и рационами, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 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 Российской Федерации по истечении шести месяцев, после чего документы оформляются так же, как по несчастному случаю на производстве.

9.20. Степень вины пострадавшего в результате несчастного случая на производстве может устанавливаться 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 застрахованного, 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);
- страхование от клещевого энцефалита работников всех профессий, занятых на наружных работах, где имеется опасность заражения (предупреждение Роспотребнадзора).

Коллективным договором за счет средств от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных Планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждений может устанавливаться дополнительная единовременная выплата работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника.

9.22. Работодатель обеспечивает:

– финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н (Приложение № 6. Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней);

– 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 правовыми актами Российской Федерации.

Страхователь вправе использовать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации часть 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 и работников предпенсионного возраста в соответствии с Правилами финансирования таких предупредительных мер, утверждаемыми на очередной год в установленном порядке.

9.23. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы, во время исполнения рабочих обязанностей, во время исполнения служебного задания, на служебном транспорте или во время командировки, исчисляется и выплачивается в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности.

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

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

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

9.27. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение судовых медицинских аптечек необходимыми изделиями медицинского назначения.

9.28. Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах (в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н).

9.29. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для граждан в возрасте от 15 до 39 лет включительно, ежегодно в возрасте от 40 лет и старше с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, на условиях, установленных коллективным договором.

9.30. Для работников, которые работают или направляются на сезонные работы в эндемичные районы по клещевому вирусному энцефалиту, с целью предупреждения и профилактики клещевого вирусного энцефалита, за счет средств от иной приносящей доход деятельности Учреждения организуются профилактические прививки против клещевого вирусного энцефалита. В период активности кровососущих и жалящих насекомых выдаются бесплатно средства защиты от биологически вредных факторов.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

10.1. Работникам Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей 1 раз в 2 года производится за счет средств субсидий на выполнение государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (постановление Правительства Российской Федерации от 12.06.2008 № 455, с последующими изменениями).

К членам семьи работника Учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Право на компенсацию расходов за первый и второй год работы возникает у работника Учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится по фактически произведенным расходам на оплату стоимости израсходованного топлива, рассчитанного на основе норм и исходя из кратчайшего маршрута следования.

Компенсация расходов производится Учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником учреждения заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Окончательный расчет производится в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска на основании приложенных подлинных проездных и перевозочных документов.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплаченные в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

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 2 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 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска, превышающая 6 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 (статья 127 ТК РФ).

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

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

10.6.2. Организовывать обеспечение работников горячим питанием;

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

10.6.4. Приобретать санаторно-курортные путевки для работников и членов их семей и оздоровительные путевки для детей, производить работникам частичную

оплату проезда к месту лечения и обратно;

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

10.6.6. Семьям, имеющим двух и более детей, детей-инвалидов, единственному родителю предоставлять льготные путевки в детские оздоровительные лагеря в порядке, определяемом коллективным договором;

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

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

10.6.9. Осуществлять выплаты ежегодных пособий на оздоровление в период отпуска работникам Учреждений 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 и размеры компенсаций стоимости приобретения или изготовления форменной одежды работникам учреждения на условиях коллективного договора.

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

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

10.6.16. Выплачивать матерям или отцам, находящимся в трудовых отношениях с Учреждением, в период использования отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере и на условиях определяемых коллективным договором;

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 учреждений закрепляются в коллективных договорах с учетом местных условий.

10.7. При условии выделения Росморречфлоту объемов финансирования,

указанных в пункте 3.1. настоящего Соглашения по заявлению работника предоставляются дополнительные дни отдыха 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.

Дополнительные дни отдыха оплачиваются из расчета среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

10.8. За время прохождения обязательных медосмотров (обследований), инструктажа, проверки знаний и других случаев отвлечения рабочих и служащих от основной работы по инициативе администрации в интересах организации им сохраняется средний заработок.

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

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

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

10.12. Принятие работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников в Учреждениях.

Справка. «Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников» (статья 8 часть 3 ТК РФ).

10.13. Члены экипажей судов имеют право на льготное исчисление специального стажа работы в плавсоставе для досрочного назначения трудовой пенсии по старости. Работа члена экипажа в течение полного навигационного периода (пункт 5.2. Соглашения) учитывается на основании пункта 2 абзаца 9 постановления Правительства Российской Федерации от 11.07.2002 № 516

(с изменениями) за полный год работы.

10.14. Во исполнение Рекомендаций, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 (протокол № 9), на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором Учреждения или другим локальным нормативным актом, включать положения о предоставлении сотрудникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции, оплачиваемых дней отдыха. Днем отдыха с сохранением среднего заработка будет являться день, следующий за днем принятия каждого из компонентов вакцины.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

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

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

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

11.3. Работодатель признает право Профсоюза:

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

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

11.4. Работодатель:

– предоставляет выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее 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 профсоюзными организациями социально-культурных и иных мероприятий, работодатель ежемесячно перечисляет из средств от приносящей доход деятельности выборному органу профсоюзной организации денежные средства в размере не менее одного процента от общего объема фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

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 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. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, этих работников допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых

в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.13. 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 освобождаются 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.

11.14. 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 с оплатой проезда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее двух раз в год. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях и проезда УК месту проведения мероприятий определяются коллективным договором.

Члены Отраслевой комиссии, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с оплатой времени участия в мероприятиях Отраслевой комиссии и проезда в обе стороны за счет работодателя. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке установленным трудовым законодательством (статья 39 ТК РФ).

11.15. 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.

11.16. 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.

11.17. 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.

11.18. 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.

11.19. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

12.2. Лица, виновные в непредоставлении 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 комиссии 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 очередного года.

Отраслевая комиссия не реже 1 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 Российской Федерации 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 «____» _____ 2022г.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению
по финансируемым из федерального бюджета
подведомственным Росморречфлоту учреждениям в
сферах внутреннего водного транспорта Российской
Федерации и образования Российской Федерации на
2022-2025 годы

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

1. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Волго-Донского бассейна внутренних водных путей».
2. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Волго-Балтийского бассейна внутренних водных путей».
3. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Беломорско-Онежского бассейна внутренних водных путей».
4. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Северо-Двинского бассейна внутренних водных путей».
5. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Печорского бассейна внутренних водных путей».
6. Федеральное государственное бюджетное учреждение «Канал имени Москвы».
7. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Волжского бассейна внутренних водных путей».
8. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Камского бассейна внутренних водных путей».
9. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Азово-Донского бассейна внутренних водных путей».
10. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Обь-Иртышского бассейна внутренних водных путей».
11. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Обского бассейна внутренних водных путей».
12. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Енисейского бассейна внутренних водных путей».
13. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей».
14. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Ленского бассейна внутренних водных путей».
15. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Амурского бассейна внутренних водных путей».
16. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова».
17. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования «Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова».

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

19. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волжский государственный университет водного транспорта».

20. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет водного транспорта».

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению
по финансируемым из федерального бюджета
подведомственным Росморречфлоту учреждениям в
сферах внутреннего водного транспорта Российской
Федерации и образования Российской Федерации на
2022-2025 годы

Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 16.05.2003 № 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. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 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 № 5036

Приложение
к приказу Минтранса России
от 16.05.2003 № 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 должка 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 х (97- (2 + 1) дней}.

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

Исчисленная в установленном порядке норма рабочего времени за период с 1 июня по 5 сентября 2002 года составляла 543 часа (18 рабочих дней в июне по 8 часов и один рабочий день 11 июня 7 часов - 151 час, в июле - 184 часа, в августе - 176 часов и 4 рабочих дня в сентябре по 8 часов - 32 часа).

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

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

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

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

Очередность предоставления суммированных дней отдыха в межнавигационный период устанавливается работодателем.

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

25. В тех случаях, когда работнику плавсостава невозможно предоставление

суммированных дней отдыха полностью, по письменному заявлению работника плавсостава неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией.

IV. Аварийные и авральные работы

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

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

- работы по спасанию людей, судов, судового имущества и грузов;
- работы по ликвидации пожара на своем судне или на других судах и береговых объектах, переводу судна в безопасное место;
- работы по ликвидации аварии, повреждения судна или неисправности механизмов, если эта авария, повреждение, неисправность препятствуют дальнейшему движению судна;
- работы по оказанию помощи другим судам, терпящим бедствие;
- работы по спасанию поврежденных плотов;
- работы по снятию своего судна, других судов или плотов с мели и по снятию грузов с судов, когда они терпят бедствие;
- работы, связанные с переводом судов в убежище при штормовой погоде;
- явка по тревогам: общесудовой, шлюпочной и «человек за бортом».

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

- работы по формированию и расформированию состава судов, плотов;
- подъем якорей и выборка буксирных тросов вручную на несамоходных судах;
- выход на швартовые операции при неблагоприятных гидрометеорологических условиях, шлюзовании, подъеме на слип (спуске судна со слипа), при постановке в док (выходе из дока), к необорудованному причалу, берегу (отходе от причала, берега);
- укладка, подъем мачт вручную при проследовании под мостами и воздушными переходами;
- работы по открытию и закрытию грузовых люков вручную, устройству и уборке грузовых мостков, сходен и палуб от остатков груза;
- работы по установке и перестановке земснарядов, дебаркадеров и понтонов, брандвахт, плавучих гидроперегружателей и других плавучих сооружений, по перекладке трубопровода рефулерного земснаряда.

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

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

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

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

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

- работы, связанные с установкой и снятием навигационных знаков обстановки.

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

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

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

V. Порядок учета рабочего времени работников плавсостава в период навигации

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

Приложение № 3
к Отраслевому соглашению
по финансируемым из федерального бюджета
подведомственным Росморречфлоту учреждениям в
сферах внутреннего водного транспорта Российской
Федерации и образования Российской Федерации на
2022-2025 годы

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТРАНСПОРТА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ РОСМОРРЕЧФЛОТУ

(приказ Федерального агентства морского и речного транспорта
от 26.05.2008 № 93 в редакции приказа Федерального агентства морского
и речного транспорта от 29.08.2013 № 61)

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 в 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 им 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 раздельно 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, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 года № 391н и № 392н (зарегистрированы Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2008 года, регистрационные № 12172 и № 12178):

должности, отнесенные к ПКГ второго уровня	5650	рублей
должности, отнесенные к ПКГ третьего уровня	8900	рублей
должности, отнесенные к ПКГ четвертого уровня	15810	рублей

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 работающих 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, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 года, регистрационный № 11858), с учетом изменений, внесенных приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 года № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 года, регистрационный № 13140):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5205	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5650	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	8900	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	15810	рублей

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

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

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

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.5 настоящего раздела Примерного положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,20;

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

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - до 0,30;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,40.

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

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

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых

они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

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

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

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

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

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5205	рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5410	рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5590	рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5830	рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6010	рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6250	рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6430	рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6730	рублей

Для работников плавсостава, занимающим рядовые должности и работающим по двум должностям машинного и палубного состава минимальные размеры окладов устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 февраля 2013 года № 68-н «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 52, разделы: «железнодорожный транспорт», «морской и речной транспорт» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2013 года регистрационный № 27905).

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, также работникам рядового плавающего состава, работающим по двум должностям палубного и машинного состава, с учетом их квалификации и технической подготовки. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу в пределах до 0,45.

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 включенные 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 егоза выполненную надлежащим образом работу.

Премиальные выплаты:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя Росморречфлота.

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

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

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

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

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

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

участие в реализации пилотных проектов;

внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;

участие специалистов в разработке методических материалов Росморречфлота по актуальным вопросам;

взаимодействие с научно-исследовательскими институтами;

организация, подготовка и проведение обучающих семинаров

для специалистов отрасли.

Премия может не начисляться или не начисляться полностью в случае:

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

отрицательной оценки деятельности учреждения;

нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

некачественной подготовки документов, направляемых в Росморречфлот.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером 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 учетный период (отгулы, где учетный 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, № 360) (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 тяжелых условиях труда устанавливается

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

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).

6.11. Выплата полевого довольствия работникам русловой изыскательской партии, предоставление бесплатного коллективного питания работникам плавающего состава, бесплатного лечебно-профилактического питания водолазам. Размер и порядок определяются 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. I), 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 неотапливаемых 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 местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятии и Хакасии, районах Республики Тыва.

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей,

- по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения,

- по представлению руководителей структурных подразделений.

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

7.2. При премировании учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

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

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

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

интенсивность и напряженность работы;

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

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

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ ПО УЧРЕЖДЕНИЮ
(СТРУКТУРНОМУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ УЧРЕЖДЕНИЯ)

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

Приложение № 4
к Отраслевому соглашению
по финансируемым из федерального бюджета
подведомственным Росморречфлоту учреждениям в
сферах внутреннего водного транспорта Российской
Федерации и образования Российской Федерации на
2022-2025 годы

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ РОСМОРРЕЧФЛОТУ
(приказ Федерального агентства морского и речного транспорта
от 26.11.2008 № 93 в редакции приказа Федерального агентства морского
и речного транспорта от 29.08.2013 № 61)

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 в 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 им работ той же квалификации.

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

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

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

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

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

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

должности, отнесенные к ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	5205 рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей работников профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	7215 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.

Примечание.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ с 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до указанной даты с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

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 года № 216н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 22 мая 2008 года, регистрационный № 11731), с учетом изменений, внесенных приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 года № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 года, регистрационный № 23068):

должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	5205 рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5650 рублей

должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	6250 рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурныхподразделений	7215 рублей

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.

Примечание.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ с 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до указанной даты с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

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, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 18 июня 2008 года, регистрационный № 11858), с учетом изменений, внесенных приказом

Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 года № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 года, регистрационный № 13140):

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	5205	рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	5650	рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	6250	рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	7215	рублей

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 установлен 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	5205 рублей

рабочих	
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5410 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5590 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5830 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	6010 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6430 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6730 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 постановленных 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.

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 сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений; повышающий коэффициент устанавливается без ограничения срока действия.

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

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

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

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

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

и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

Премиальные выплаты:

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

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

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

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

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

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

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

Показатели оценки деятельности:

Выполнение государственного задания на подготовку специалистов.

Выполнение лицензионных требований.

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

Выполнение утвержденных смет доходов и расходов.

Своевременное выполнение решений Росморречфлота.

Премия может не начисляться или начисляться не полностью в случае:

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

нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

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

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

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

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент;
- коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициент за работу в высокогорных районах;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных ним местностям, 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, утвержденном 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.

Примечание.

В связи с принятием Федеральных законов от 28.12.2013 № 421-ФЗ, № 426-ФЗ с 1 января 2014 года аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда. О применении результатов аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с ранее действовавшим порядком, см. часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению

аттестации рабочих мест с целью разработки
и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным,
то указанная выплата снимается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

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

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

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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

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

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

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей,

- по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения,

- по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

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

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

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

интенсивность и напряженность работы;

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

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

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

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

IX. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

работу.

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

9.3. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, по которым не определены настоящим 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

Приложение № 5
к Отраслевому соглашению
по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022-2025 годы

Рацион питания экипажей морских и речных судов

Постановление Правительства Российской Федерации от 07 12.2001 № 861
«О рационах питания экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота и воздушных судов»

(в редакции Постановления Правительства Российской Федерации
от 04.09.2012 № 882)

Правительство Российской Федерации постановляет:
1. На основании статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации утвердить прилагаемые:
рацион питания экипажей морских и речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота;
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 Российской Федерации;
порядок обеспечения питанием экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, 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
07.12.2001 № 861

Рацион питания экипажей морских и речных судов

Наименование продуктов	Норма на одного человека в сутки (граммов)
Хлеб - всего	

в том числе: 550
ржаной 200
пшеничный 300
сдоба 50
Хлеб в пересчете на муку 375
Мука пшеничная 10
Крахмал 5
Крупы 60
Бобовые 20
Макаронные изделия 40
Масло сливочное 60
Сало свиное 10
Маргарин 10
Масло растительное 20
Молоко и молокопродукты - всего 200
в том числе:
молоко 125
сметана 25
творог 30
сыр 20
Яйцо (штук) 1
Мясо и мясопродукты - всего 280
в том числе:
мясо 250
колбасные изделия 20
консервы мясные 10
Рыба, рыбопродукты и морепродукты-всего 110
в том числе:
рыба 60
сельдь 20
консервы рыбные 20
морепродукты 10
Сахар и кондитерские изделия 120
Чай 5
Кофе 3
Какао 2
Картофель 400
Овощи - всего 500
в том числе:
лук репчатый 60
зелень (в ассортименте) 80
помидоры свежие 50
огурцы свежие 50
капуста свежая 60

морковь	60
свекла	60
чеснок	5
томат-паста	25
соленья	50
Сухофрукты	30
Фрукты - всего	260
в том числе: лимоны	10
Соки	100
Соль	30
Специи и приправы	8
Дрожжи свежие	15
Соусы промышленного производства	10

Порядок обеспечения бесплатным питанием экипажей речных судов
Приказ Минтранса России от 30.09.2002 № 122
«О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных судов,
за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов»
(в редакции приказа Минтранса России от 03.11.2009 № 197)

Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации
от 7 декабря 2001 г. № 861 «О рационах питания экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 51, ст. 4899) приказываю:

1. Утвердить:

Порядок обеспечения питанием экипажей морских судов, за исключением судов рыбопромыслового флота (приложение № 1);

Порядок обеспечения питанием экипажей речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота (приложение № 2); (прилагается).

Порядок обеспечения питанием экипажей воздушных судов гражданской авиации (приложение № 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 05.11.2002
Регистрационный № 3902

Приложение № 2
к приказу Минтранса России
от 30.09.2002 № 122
(в редакции приказа Минтранса
России от 03.11. 2009 № 197)

Порядок обеспечения питанием экипажей речных судов

1. Экипажи речных судов независимо от вида флота обеспечиваются бесплатным рационом питания судовладельцем (в том числе арендатором в соответствии с условиями договора аренды).

2. Рацион питания предоставляется членам экипажей, находящимся на судах в период их эксплуатации, включая время подготовки к ней и вывода из нее, исходя из нормы рациона питания на одного человека в сутки.

Рацион питания предоставляется также членам экипажей в период их болезни на борту судна.

С учетом времени нахождения на судне членам экипажей устанавливается:

трехразовое питание - при нахождении на судне в течение суток;

двухразовое питание - при нахождении на судне в течение 12 часов;

одноразовое питание - при нахождении на судне в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (до 8 часов).

3. Судовладелец (арендатор) в соответствии с установленной нормой и наименованием продуктов устанавливает суточную стоимость рациона питания на одного члена экипажа, исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судовладельца (арендатора).

При работе судов в регионах вне места нахождения судовладельца (арендатора) определяется средняя стоимость рациона питания на одного члена экипажа в сутки в зависимости от времени нахождения судна в этих регионах по плану эксплуатационной работы.

Для судов, работающих на участках, откуда члены экипажа ежедневно возвращаются к месту постоянной работы, стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки определяется с учетом времени нахождения членов экипажа на судне в сутки (режима работы).

Для организаций-судовладельцев, финансируемых из федерального бюджета, стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки определяется в пределах средств, выделенных из федерального бюджета, и доходов от выполнения платных работ и услуг.

Судовладелец (арендатор) вправе пересмотреть стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки в зависимости от роста рыночных цен в регионе на продукты, указанные в рационе питания.

4. Судовладелец (арендатор) определяет размер сумм, выделяемых на экипаж для обеспечения рациона питания в месяц, исходя из стоимости нормы рациона

питания на одного человека в сутки, численности членов экипажа, находящихся на судне в период его эксплуатации, и времени их нахождения на судне в течение месяца.

5. В случае обеспечения питания членов экипажей судов через организации общественного питания расходы этим организациям возмещаются судовладельцем (арендатором) в соответствии с заключенными с ними договорами.

6. Наличные деньги (аванс) на закупку продуктов для обеспечения рационом питания экипажа выдаются капитану (командиру) судна судовладельцем (арендатором). Капитан обеспечивает организацию питания экипажа судна.

Не разрешается выдавать на руки членам экипажей судов продукты взамен установленного рациона питания, а также заменять его денежной компенсацией.

7. Судовладелец (арендатор) для организации питания членов экипажей речных судов обеспечивает надлежащие помещения, снабжение водой, топливом, кухонным и столовым оборудованием и инвентарем, тарой для получения и хранения продуктов.

8. За время работы судов внутреннего водного транспорта в морских условиях и за границей Российской Федерации обеспечение рационом питания экипажей этих судов может осуществляться судовладельцем (арендатором) в соответствии с Порядком обеспечения питанием экипажей морских судов (приложение № 1 к настоящему приказу).

Приложение № 6
к Отраслевому соглашению
по финансируемым из федерального
бюджета подведомственным
Росморречфлоту учреждениям в сферах
внутреннего водного транспорта Российской
Федерации и образования Российской
Федерации на 2022-2025 годы

Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней
(утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.10.2021 № 771н)

1. Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.

2. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.

3. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении штатного функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.

4. Устройство ограждений элементов производственного оборудования, защищающих от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.

5. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

6. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.

7. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

8. Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

9. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

10. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

11. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, готовой продукции и отходов производства.

12. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

13. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

14. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.

15. Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

16. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

17. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.

18. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.

19. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

20. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой,

обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.

21. Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

22. Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудиофиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.

23. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

24. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.

25. Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

26. Организация и проведение производственного контроля.

27. Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.

28. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

29. Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.

30. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;

содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями).

31. Приобретение систем обеспечения безопасности работ на высоте.

32. Разработка и приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

33. Приобретение приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающего дистанционную видео, аудио или иную фиксацию процессов производства работ.