

Министерство транспорта Российской Федерации
Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное бюджетное учреждение
«Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних
водных путей»

Председатель Енисейского
баскомфлота

А.А. Иванов

Руководитель
ФБУ «Администрация Байкало –
Ангарского бассейна»
В. И. Савинов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия:
с 01.01.2018 г. по 31.12.2020 г.

Дата принятия:
«13» декабря 2017 г.

Стороны:

– **Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей»**

664025, г. Иркутск, ул. Свердлова, 1

Руководитель Савинов Валерий Иннокентьевич

тел. 8 (3952) 34-24-70

Списочная численность учреждения: 457 чел.

Списочная численность профсоюзной организации: 159 чел.

– **Енисейская территориальная (бассейновая) организация – Общественной организации - Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации (Енисейский баскомфлот)**

660049, г. Красноярск, ул. Богграда, 15

Председатель Иванов Александр Анатольевич

тел. 8 (391) 259-18-00

г. Иркутск, 2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	5
3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ	5
4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА БАСКОМФЛОТА	6
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
6. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ	10
6.1. Общие положения	10
6.2. Порядок и условия оплаты труда работников внутреннего водного транспорта.....	11
6.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.....	17
6.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.....	23
6.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера	27
6.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	28
6.7. Порядок и условия премирования работников учреждения.....	32
6.8. Другие вопросы оплаты труда	34
7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	37
8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	38
9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	39
10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ	43
11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ	46
12. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА	48
13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	48
14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	49
15. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	49
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта.....	50
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	56
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Положение о порядке выплаты повышающего коэффициента за выслугу лет.....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Границы населенных пунктов.....	61
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 Размеры районных коэффициентов в субъекте Российской Федерации	62
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 Размер процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации	63
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 Положение о премировании работников по итогам работы.....	64

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 Дополнительные нормы возмещения расходов, связанных со служебными командировками	69
ПРИЛОЖЕНИЕ № 9 Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	70
ПРИЛОЖЕНИЕ № 10 Рацион питания экипажей морских и речных судов	76
ПРИЛОЖЕНИЕ № 11 Порядок обеспечения питанием экипажей речных судов.....	78
ПРИЛОЖЕНИЕ № 12 Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.....	80

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 - 2020 г.г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор Федерального бюджетного учреждения "Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей" (далее по тексту Администрация) – локальный правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения, устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключенный между полномочным представителем работников и работодателем на бассейновом уровне.

Коллективный договор устанавливает условия оплаты и охраны труда, отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников Администрации.

Настоящий Коллективный договор разработан на основании Федерального отраслевого соглашения на 2016 – 2019 г.г., по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

– работники Федерального бюджетного учреждения «Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей», работники филиалов – районов водных путей и судоходства (далее РВПиС), состоящие в трудовых отношениях с работодателем, в лице их Единого представительного органа – Комиссии Енисейской территориальной (бассейновой) организации Общественной организации – Профсоюз работников Водного транспорта Российской Федерации (далее – Баскомфлот).

– руководитель Федерального бюджетного учреждения «Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей», именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Администрации.

1.3. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 1 января 2018 г. Стороны по взаимному согласию имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет путём внесения изменений и (или) дополнений в установленном законодательством и Коллективным договором порядке.

От имени работников Администрации Коллективный договор подписывает председатель Баскомфлота.

Руководствуясь Уставом Администрации, от работодателя Коллективный договор подписывает руководитель Администрации.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Администрации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Коллективный договор является обязательным к применению и не ограничивает права работников в расширении принятых в нём социальных гарантий, в пределах выделяемых средств из федерального бюджета и внебюджетных поступлений.

1.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся в порядке, установленном статьей 49 Трудового кодекса Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, выборных органов профсоюза и работодателя.

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

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально – правовое и социально-экономическое положение работников Администрации, применяются со дня вступления их в силу. Если принятыми законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, на весь период действия Коллективного договора действуют условия настоящего Коллективного договора. В течение срока действия Коллективного договора в него по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, улучшающие социально – экономическое положение работников.

1.11. Стороны представляют друг другу полную информацию по вопросам социально – экономического положения, о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Стороны признают настоящий Коллективный договор основным документом социального партнерства, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников.

2.2. Стороны принимают на себя обязательство руководствоваться Коллективным договором 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. В период действия Коллективного договора, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых конфликтов и применение крайней меры их разрешения – забастовок.

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

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ

3.1. Соблюдать права Профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Вести коллективные переговоры с соответствующим выборным органом Профсоюза и заключать коллективный договор на согласованных Сторонами условиях. Обеспечивать выполнение заключенного коллективного договора.

3.3. 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, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

3.4. Учитывать при разработке плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год целевые расходы на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда рабочих мест в учреждениях (организациях).

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

3.5. Принимать меры, направленные на организацию обучения и переобучения кадров, повышение квалификации и переподготовку высвобождаемых работников, уменьшение негативных последствий сокращения рабочих мест и определять источники финансирования этих мероприятий.

3.6. В установленном законодательством порядке и сроки в письменной форме сообщать профсоюзному органу о планируемых изменениях структуры, численности и штата организации, в том числе влекущих угрозу массовых увольнений работников. При увольнении работников по этим причинам учитывать мнение выборного профсоюзного органа. Принимать необходимые меры по предотвращению увольнений и недопущению негативных последствий для увольняемых работников.

3.7. Отдавать приоритет жизни и здоровью работников по отношению к производственным задачам и обеспечивать финансирование этих приоритетов в пределах выделенных бюджетных средств и внебюджетных средств.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА БАСКОМФЛОТА

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

4.2. Консультировать профорганизации, отдельных работников – членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам, при необходимости обеспечивать судебную защиту, проводить по просьбе профорганизации экспертизу подготовленных проектов локальных нормативных актов.

4.3. Контролировать выполнение работодателем положений настоящего Коллективного договора через соответствующие комиссии, технические и правовые инспекции труда, других уполномоченных лиц, принимать участие в комиссиях и конференциях по заключению коллективного договора.

4.4. Инициировать заключение или продление Коллективного договора.

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

4.6. Первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного

перечисления на счета первичной профсоюзной организации взносов солидарности, в размере одного процента.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов.

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

5.1.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подкласса 3.3, 3.4 и (или) класса опасным условиям труда 4 - не более 36 часов в неделю;
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

Режим рабочего времени членов экипажей судов устанавливается «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта», утверждённым приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133 (**Приложение № 1**), а для береговых работников – Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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, определённого в установленном порядке на отдельных участках бассейна, при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации.

В соответствии с Федеральным законом от 8 июня 2015 г. № 152-ФЗ «О внесении изменений в статью 104 Трудового кодекса Российской Федерации», на основании Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта п. 7 раздела II «Рабочее время» Приказа Минтранса Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 133 для работников плавающего состава судов устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода – с 1 апреля по 31 марта следующего года.

Для работников диспетчерского аппарата устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода – с 1 апреля по 31 марта следующего года. Учет рабочего времени, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени работников, указанных в данном пункте отражен в п. 6.8.3. коллективного договора.

Работникам русловой изыскательской партии устанавливается режим работы с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов в неделю, 8 часов в день.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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 Администрации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со статьями 116 – 119 Трудового кодекса Российской Федерации:

– за работу во вредных условиях труда подкласса 3.2, 3.3, 3.4 и (или) опасных условиях труда класса 4 по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, в количестве 7 календарных дней. Если ранее трудовым договором работнику предоставлялось большее количество дней, то эти дни предоставляются в том же количестве. Вновь принятым работникам предоставляется 7 календарных дней. До проведения специальной оценки условий труда рабочих мест руководствоваться Списком (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день";

– за ненормированный рабочий день (**Приложение № 2**);

– за работу по графику непрерывной рабочей недели при двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота, 2 календарных дня, при условии работы в течение полного навигационного периода (п. 5.2 Коллективного договора) за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат и средств от приносящей доход деятельности;

– 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 счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат и средств от приносящей доход деятельности;

– за непрерывный стаж работы в Администрации (**п. 1 Примечания Приложения № 2**);

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

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в районах, приравненных к местностям Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- в остальных районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за проживание в неблагоприятных климатических условиях – 8 календарных дней.

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

Совместители имеют право на ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе и за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

5.5. В целях сохранения и закрепления кадров плавсостава, работников диспетчерского аппарата, инспекторского состава портового контроля, не занятых в межнавигационный период и в случае невозможности предоставления работы, обусловленной трудовым договором, работнику по его письменному заявлению может предоставляться межнавигационный отпуск. Оплата производится в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ) устанавливаемого федеральным законом, из расчета за каждый месяц предоставленного межнавигационного отпуска и при условии возвращения работника на постоянное место работы.

Продолжительность отпуска в межнавигационный период устанавливается по соглашению между работодателем и работником.

При возвращении работника из межнавигационного отпуска к месту работы, ему оплачиваются расходы на проезд к месту жительства и обратно на основании предоставленных документов.

Понятие межнавигационный отпуск не тождественно отпуску в соответствии с трудовым законодательством.

На основании Федерального отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016 – 2019 г.г. затраты предусмотрены за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат и средств от приносящей доход деятельности

5.6. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребёнка 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 трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

В исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель может с письменного согласия работника и по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом привлечь его к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В период чрезвычайных ситуаций, продолжительных праздничных и выходных дней, в целях осуществления безопасного функционирования объектов может вводиться дежурство ответственных лиц на рабочих местах, с предоставлением работнику дополнительного времени отдыха за фактическое время привлечения по приказу к дежурству в дневное и ночное время. Список ответственных лиц утверждается руководителем Администрации, в филиалах – начальниками РВПиС.

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

- имеющим детей – инвалидов в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет;
- лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет, не имеющих родителей;
- работникам в возрасте до 18 лет;

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

– с учетом заслуг по защите Отечества, безупречной военной службы, иной государственной службы и продолжительного добросовестного труда категориям ветеранов в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ.

6. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ

6.1. Общие положения

6.1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников Федерального бюджетного учреждения «Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и казенных 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», с изменениями и дополнениями от 29 сентября 2008 г. № 725, 17 декабря 2010 г. № 1045, 16 мая 2012 г. № 482, 26 сентября 2012 г. № 975, 28 января 2013 г. № 55, 14 января 2014 г. № 20, (далее Постановление) и Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту, утвержденным приказом Росморречфлота от 26 ноября 2008 г. № 93 с изменениями и дополнениями от 29 августа 2013 г. № 61, (далее Примерное положение) и включает в себя:

– размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням. Должностной оклад включает в себя оклад по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (минимальный оклад) с учетом повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;

– наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Примерным положением, а также 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 и Примерным положением, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

– условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера.

6.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);

в) 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 Администрации, в пределах средств субсидии на

оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, утвержденных Росморречфлотом.

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

6.1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников внутреннего водного транспорта

6.2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 392н и в соответствии с письмом Росморречфлота от 13 мая 2008 г. № ОШ-22/3894.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта и минимальные размеры окладов

Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта **второго уровня.**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1квалификационный уровень	<u>Кочегар судна; матрос; машинист; моторист; повар судовой; проводник; рулевой (кормщик);</u> электрик судовой	6 199
2квалификационный уровень	Боцман; крановщик плавучего крана; <u>механик брандвахты;</u> начальник маяка; начальник паромной переправы; <u>шкипер;</u> профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, по которым может устанавливаться производное наименование «старший»	6 463
3квалификационный уровень	Помощник электромеханика на земснаряде, землесосе (до 300 м ³ /час) и дноочистительном снаряде	6 727
4квалификационный уровень	<u>Первый помощник электромеханика на земснаряде,</u> землесосе (до 300 м ³ /час) и дноочистительном снаряде; <u>помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт);</u> <u>помощник командира земснаряда,</u> землесоса (до 300 м ³ /час) и дноочистительного снаряда; <u>помощник механика на земснаряде,</u> землесосе (до 300 м ³ /час) и дноочистительном снаряде; <u>помощник механика самоходного судна (до 330 кВт);</u> сменный механик на плавучем кране (до 300 кВт); сменный электромеханик на плавучем	6 860 – 7 123

	кране (до 300 кВт)	
5квалификационный уровень	<u>Первый помощник командира земснаряда, землесоса (до 300 м³/час) и дноочистительного снаряда; первый помощник механика на земснаряде, землесосе (до 300 м³/час) и дноочистительном снаряде; первый помощник механика самоходного судна (до 330 кВт); помощник капитана самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт); помощник командира земснаряда, землесоса (от 301 м³/час до 700 м³/час); помощник электромеханика на земснаряде, землесосе (от 301 до 700 м³/час); помощник электромеханика самоходного судна (от 331 до 550 кВт); сменный механик на плавучем кране (свыше 301 кВт); сменный электромеханик на плавучем кране; старший механик на плавучем кране (до 300 кВт); старший помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт); старший электромеханик на плавучем кране (до 300 кВт); электромеханик самоходного судна (до 330 кВт)</u>	7 255 – 7 519
6квалификационный уровень	<u>Механик самоходного судна (до 330 кВт); первый помощник электромеханика на земснаряде, землесосе (от 301 до 700 м³/час); первый помощник электромеханика самоходного судна (от 331 до 550 кВт); помощник механика на земснаряде, землесосе (от 301 до 700 м³/час); помощник механика самоходного судна (от 331 до 550 кВт); старший механик на плавучем кране (свыше 301 кВт); старший электромеханик на плавучем кране (свыше 301 кВт)</u>	7 584 – 8 045
7квалификационный уровень	<u>Капитан самоходного судна (до 330 кВт); мастер путевых работ; механик на земснаряде, землесосе (до 300 м³/час) и дноочистительном снаряде; начальник дока (докмейстер); первый помощник командира земснаряда, землесоса (от 301 до 700 м³/час); первый помощник механика на земснаряде, землесосе (от 301 до 700 м³/час); первый помощник механика самоходного судна (от 331 до 550 кВт); помощник электромеханика на земснаряде, землесосе (более 701 м³/час); помощник электромеханика самоходного судна (от 551 до 850 кВт); старший помощник капитана самоходного судна (от 331 до 550 кВт); электромеханик на земснаряде, землесосе (до 300 м³/час) и дноочистительном снаряде; электромеханик самоходного судна (от 331 до 550 кВт)</u>	8 112 – 8 244
8квалификационный уровень	<u>Командир земснаряда, землесоса (до 300 м³/час) и дноочистительного снаряда; командир плавучего крана (до 300 кВт); механик самоходного судна (от 331 до 550 кВт); помощник капитана самоходного судна (от 551 до 850 кВт);</u>	8 311

	помощник механика самоходного судна (от 551 до 850 кВт); помощник механика на земснаряде, землесосе (более 701 м ³ /час); первый помощник электромеханика самоходного судна (от 551 до 850 кВт); первый помощник электромеханика на земснаряде, землесосе (более 701 м ³ /час); помощник командира земснаряда, землесоса (более 701 м ³ /час)	
9 квалификационный уровень	<u>Капитан самоходного судна</u> (от 331 до 550 кВт); <u>механик на земснаряде</u> , землесосе (от 301 до 700 м ³ /час); первый помощник командира земснаряда, землесоса (более 701 м ³ /час); первый помощник механика на земснаряде, землесосе (более 701 м ³ /час); первый помощник механика самоходного судна (от 551 до 850 кВт); старший помощник капитана самоходного судна (от 551 до 850 кВт); электромеханик на земснаряде, землесосе (от 301 до 700 м ³ /час); электромеханик самоходного судна (от 551 до 850 кВт)	8 443
10 квалификационный уровень	<u>Командир земснаряда</u> , землесоса (от 301 до 700 м ³ /час); <u>командир плавучего крана</u> (свыше 301 кВт); механик самоходного судна (от 551 до 850 кВт); механик на земснаряде, землесосе (более 701 м ³ /час); <u>механик линейный флота</u> ; <u>электромеханик линейный флота</u> ; электромеханик на земснаряде, землесосе (более 701 м ³ /час)	8 574
11 квалификационный уровень	Капитан самоходного судна (от 551 до 850 кВт); командир земснаряда, землесоса (более 701 м ³ /час)	8 706

Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта **третьего уровня**.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Помощник электромеханика самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); механик гидроузла (шлюза) III-II класса; энергетик гидроузла (шлюза) III-II класса; начальник вахты гидроузла (шлюза) III-II класса; помощник механика самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); помощник капитана самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); <u>механик участка ремонтно-механических мастерских</u> ; электромеханик участка ремонтно-механических мастерских; механик транспортного участка; <u>картограф</u> ; водолазный специалист	9 761 – 10 157
2 квалификационный уровень	Должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; инженер-диспетчер гидроузла (шлюза) I класса; <u>инженер-диспетчер по движению флота филиалов государственных бассейновых управлений</u> ; <u>мастер</u>	10 290

	<p><u>выправительных, путевых работ</u>; мастер по ремонту гидросооружений; мастер по ремонту оборудования; <u>мастер ремонтно – механической мастерской</u>; <u>мастер ремонтно-отстойного пункта</u>; механик гидроузла (шлюза) I класса; начальник вахты гидроузла (шлюза) I класса; начальник гидроузла (шлюза) III класса; первый помощник механика самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); первый помощник электромеханика самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); редактор карт; энергетик гидроузла (шлюза) I класса</p>	
3квалификационный уровень	<p>Должности 2 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; <u>инженер-диспетчер по движению флота государственного бассейнового управления</u>; <u>инженер-механик линейный (групповой) по флоту</u>; механик самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); начальник ремонтно-отстойного пункта; первый помощник механика самоходного судна (от 1620 кВт и более); первый помощник электромеханика самоходного судна (от 1620 кВт и более); помощник капитана самоходного судна (от 1620 кВт и более); помощник механика самоходного судна (от 1620 кВт и более); помощник электромеханика самоходного судна (от 1620 кВт и более); старший помощник капитана самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); электромеханик самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт)</p>	10 685
4квалификационный уровень	<p>Должности 3 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; капитан самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт); начальник гидроузла (шлюза) II класса; <u>начальник изыскательской руслевой партии</u>; начальник лаборатории по наблюдениям и исследованиям гидросооружений; начальник межшлюзовой ГЭС мощностью до 30 тыс. кВтч. II класса; <u>начальник ремонтно-механических мастерских</u>; начальник станции (гидроэлектро, насосной); <u>начальник теплотехнической партии</u>; <u>производитель капитальных, выправительных и путевых работ</u>; старший помощник капитана самоходного судна (от 1620 кВт и более); электромеханик самоходного судна (от 1620 кВт и более)</p>	11 211
5квалификационный уровень	<p><u>Главный диспетчер по движению флота</u>; капитан самоходного судна (от 1620 кВт и более); капитан портового надзора; капитан рейда (каравана); лоцман; механик самоходного судна (от 1620 кВт и более); начальник гидроузла (шлюза) I класса;</p>	11 608

	начальник межшлюзовой ГЭС мощностью свыше 30 тыс.кВтч. I класса; старший водолазный специалист; старший инспектор по гидросооружениям	
--	---	--

Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта **четвертого уровня.**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Начальник службы государственного бассейнового управления водных путей и судоходства; главный инженер филиала государственного бассейнового управления водных путей и судоходства	17 346
2 квалификационный уровень	Капитан порта; начальник филиала государственного бассейнового управления водных путей и судоходства	18 468

В соответствии с п. 6.8.2. Положения отнести должности:

к 1 квалификационному уровню ПКГ второго уровня
лебедчик, монтер судоходной обстановки, путевой рабочий судоходной обстановки

к 6 квалификационному уровню ПКГ второго уровня
сменный помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)

к 3 квалификационному уровню ПКГ третьего уровня
инспектор (государственного портового контроля)

к 5 квалификационному уровню ПКГ третьего уровня
начальник инспекции государственного портового контроля

Примечание:

1. Должности: капитан-наставник, командир-наставник, механик-наставник, электромеханик-наставник Администрации соответствуют квалификационному уровню должностей: капитан, командир, механик, электромеханик высшей группы обслуживаемых ими судов.

2. Оклады заместителей (включая филиалы) руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10% ниже окладов соответствующих руководителей.

6.2.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

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 с учетом обеспечения выплат по указанным коэффициентам финансовыми средствами.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 6.2.3. – 6.2.5. настоящего раздела Положения.

6.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ с учетом уровня профессиональной квалификации, компетентности, образования, объема специальных знаний, стажа работы в данной или аналогичной должности.

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 и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику учреждения, 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 должностному окладу и его размерах принимается с учётом обеспечения финансовыми средствами. Выплата производится исходя из размера должностного оклада за фактически отработанное время. При временном замещении коэффициент исчисляется исходя из должностного оклада по должности (профессии), определенной трудовым договором.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении работников Управления, начальников филиалов, руководящих работников филиалов (заместителей начальника филиала, главного инженера, главного механика, главного бухгалтера) принимается руководителем учреждения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении остальных работников филиала принимается начальником филиала. При этом решение начальника филиала может быть отменено руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат кроме районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть снят приказом руководителя учреждения до истечения срока действия коэффициента, если деятельность работника не отвечает условиям, с учетом которых он (коэффициент) назначен, по представлению непосредственного руководителя этого работника.

6.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в соответствии с **Приложением № 3**.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,20

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

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 0,30

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,40

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат кроме районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

6.2.6. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, имеющим приоритетное значение для организации и работающим по соответствующему профилю или присвоено почетное звание «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», применяется повышающий коэффициент к должностному окладу – 0,1.

6.2.7. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6.6. настоящего Положения.

6.2.8. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6.7. настоящего Положения.

6.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

6.3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н, с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2008 г. № 718н и в соответствии с письмом Росморречфлота от 13 мая 2008 г. № ОШ – 22/3894.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и минимальные размеры окладов

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих **первого уровня**».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; <u>кассир</u> ; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; <u>секретарь</u> ; <u>секретарь-машинистка</u> ; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке	5 712

	грузов	
2квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5 712

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих **второго уровня**».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; <u>диспетчер</u> ; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; <u>секретарь руководителя</u> ; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; <u>техник</u> ; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	6 199
2квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; <u>заведующий складом</u> ; заведующий фотолабораторией; <u>заведующий хозяйством</u> ; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория.	6 463
3квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической	6 727

	библиотекой; <u>заведующий общежитием</u> ; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; <u>начальник хозяйственного отдела</u> ; <u>производитель работ (прораб)</u> , включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория.	
4квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий".	6 992
5квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	7 255

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих **третьего уровня**».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; <u>бухгалтер</u> ; бухгалтер-ревизор; документовед; <u>инженер</u> ; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); <u>инженер по охране труда</u> ; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; <u>инженер-программист (программист)</u> ; инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости	9 761

	населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; <u>специалист по кадрам</u> ; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); <u>экономист</u> ; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; <u>экономист по договорной и претензионной работе</u> ; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; <u>экономист по труду</u> ; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; <u>юрисконсульт</u>	
2квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 761
3квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 761
4квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 761
5квалификационный уровень	<u>Главные специалисты</u> : в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; <u>заместитель главного бухгалтера</u>	11 608

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих **четвёртого уровня**».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела	13 389–15 831

	информации; <u>начальник отдела кадров</u> (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; <u>начальник отдела организации и оплаты труда</u> ; начальник отдела охраны окружающей среды; <u>начальник отдела охраны труда</u> ; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; <u>начальник планово-экономического отдела</u> ; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	
2квалификационный уровень	<u>Главный</u> <*> (аналитик, диспетчер, конструктор, металлург, метролог, <u>механик</u> , сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, <u>энергетик</u>); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	13 851–16 489
3квалификационный уровень	Директор (<u>начальник</u> , заведующий) <u>филиала</u> , другого обособленного структурного подразделения	18 468

В соответствии с п. 6.8.2. Положения отнести должности: к 3 квалификационному уровню ПКГ второго уровня заведующий медицинским пунктом

Примечание:

1. <*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

2. Оклады заместителей (включая филиалы) руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10% ниже окладов соответствующих руководителей.

6.3.2. Положением предусмотрено установление работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам:

– повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, учитывающий категорирование;

– персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

– повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

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 с учетом обеспечения выплат по указанным коэффициентам финансовыми средствами.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 6.3.3 – 6.3.5.

6.3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, предусматривающие категорирование, с учетом уровня профессиональной квалификации, компетентности, образования, объема специальных знаний, стажа работы в данной или аналогичной должности.

Размеры повышающих коэффициентов, предусматривающих категорирование:

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 и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному 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 должностному окладу и его размерах принимается с учётом обеспечения финансовыми средствами. Выплата производится исходя из размера должностного оклада за фактически отработанное время. При временном замещении коэффициент исчисляется исходя из должностного оклада по должности (профессии), определенной трудовым договором.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении работников Управления, начальников филиалов, руководящих работников филиалов (заместителей начальника филиала, главного инженера, главного механика, главного бухгалтера) принимается руководителем учреждения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении остальных работников филиала принимается начальником филиала. При этом решение начальника филиала может быть отменено руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат кроме районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть снят приказом руководителя учреждения до истечения срока действия коэффициента, если деятельность работника не отвечает условиям, с учетом которых он (коэффициент) назначен, по представлению непосредственного руководителя этого работника.

6.3.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в соответствии с **Приложением № 3**.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат кроме районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

6.3.6. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, имеющим приоритетное значение для организации и работающим по соответствующему профилю или присвоено почетное звание «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», применяется повышающий коэффициент к должностному окладу – 0,1.

6.3.7. С учетом условий труда работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6.6. настоящего Положения.

6.3.8. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6.7. настоящего Положения.

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

6.4.1. Минимальные размеры окладов категорий рабочих учреждения, устанавливаются на основании отнесения их профессий к ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н, с изменениями и дополнениями от 12 августа 2008 г. № 417н и от 08 августа 2008 г. № 392н, в следующих размерах:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 712 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 935 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 134 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 398 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 596 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 860 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 056 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 387 рублей

Кроме оплаты работ по окладам, оплата рабочим может производиться по сдельным тарифным ставкам.

Размер часовой тарифной ставки определяется путем деления должностного оклада соответствующего разряда на среднегодовую норму часов.

Для рабочих, выполняющих работы с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, в расчет размера часовой тарифной ставки используется должностной оклад с учетом компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда рабочих со сдельной оплатой труда производится по укрупненным нарядам, в которых указывается: наименование выполненных работ и объем, разряд работ, норма времени (выработки), тарифная ставка (расценка). Сумма заработной платы начисляется путем умножения объема указанных работ на норму выработки и на расценку (тарифную ставку), соответствующую профессии и разряду рабочего, выполняющего данную работу.

Кроме основной заработной платы, начисленной по укрупненному наряду, рабочим со сдельной оплатой труда (судосборщики, электросварщики, слесари-механики, электромонтажники, столяры), занятым на судостроительных работах, на период освоения новой продукции судостроения (на основании трудового законодательства РФ), могут устанавливаться поправочные коэффициенты к нормам, рассчитанным на проектную технологию.

Помимо этого, на судостроительные и монтажные работы на основании письма Минречфлота РСФСР №150 от 22.08.1975 «Поправочные коэффициенты к технически обоснованным нормам времени на судостроительные, судоремонтные и монтажные работы, выполняемые в зимних условиях на промышленных предприятиях Минречфлота» может начисляться поправочный коэффициент к техническим обоснованным нормам времени (морозные).

Поправочные коэффициенты предусматривают компенсацию дополнительных затрат рабочего времени, возникающих при выполнении работ в зимних условиях и учитывают влияние на выработку рабочих следующих факторов:

- а) стесненность рабочего зимней одеждой;
- б) понижение видимости в зимнее время на рабочем месте;
- в) затруднения в работе в связи с наличием на рабочем месте льда, снега, обледенением обуви, материалов, конструкций, инструментов и т.д.;
- г) необходимость в процессе работы периодической очистки рабочего места, материалов и т.п. от снега и льда;
- д) изменения в технологических процессах, вызываемые низкой температурой и влиянием последней на материалы и инструменты (хрупкость, вязкость, загустение и замерзание), кроме того поправочные коэффициенты учитывают и другие неблагоприятные условия: ветер, снегопад и др.

Поправочные коэффициенты должны применяться при выдаче нарядов только на те объемы работ, которые подлежат выполнению на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях при низких температурах.

При выполнении работ на судах в условиях обогрева рабочего места (например калорифером) поправочные коэффициенты не применяются, если температура на рабочем месте выше 0°С.

Ответственность за правильность применения поправочных коэффициентов с указанием величины коэффициента в наряде возлагается на инженеров производственных участков, выписывающих наряды. При выписке укрупненных нарядов, сочетающих выполнение работ с различными условиями труда (на открытом воздухе, в закрытом неотапливаемом помещении или с калорифером) инженер производственного участка имеет право применять средне-взвешенный поправочный коэффициент в зависимости от температурных условий, но не выше установленного максимума на эти виды работ.

Группа работ	Поправочные коэффициенты по месяцам						
	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель
I	1,07	1,17	1,25	1,25	1,25	1,17	1,07
II	1,1	1,30	1,45	1,45	1,45	1,30	1,1

Распределение судостроительных и монтажных работ по группам для начисления поправочных коэффициентов к техническим обоснованным нормам времени:

К I группе работ относятся:

1. Малярные работы, которые по техническим условиям допускается проводить при отрицательных температурах, ошкрябочные работы, выполняемые на открытом воздухе, на судах и в неотапливаемых помещениях.

2. Опалубочные работы и работы по устройству лесов и подмостей, выполняемые на открытом воздухе.

3. Плотничные работы, выполняемые на открытом воздухе и на судах.

4. Сварочные, газорезательные, слесарно-монтажные, судокорпусные, столярные, трубопроводные, электромонтажные работы – все, не отнесенные к II группе, на судах и в неотапливаемых помещениях.

5. Стекольные работы, выполняемые на открытом воздухе и на судах.

6. Транспортные и такелажные работы, выполняемые на открытом воздухе и на судах.

К II группе относятся:

1. Кровельные работы – все разновидности заготовок при кровельно-жестяницких работах, выполняемые на открытом воздухе, на судах и в неотапливаемых помещениях.

2. Сварочные, газорезательные, слесарно-монтажные, судокорпусные, трубопроводные работы, выполняемые на открытом воздухе (открытых стапелях, площадках, незащищенных палубах).

3. Электромонтажные работы по монтажу проводов, электрических машин, пускорегулирующей и распределительной аппаратуры и устройств, выполняемые на открытом воздухе и в неотапливаемых помещениях.

4. Электромонтажные работы, выполняемые на открытом воздухе и в неотапливаемых помещениях: при прокладке воздушных кабельных линий, работах по монтажу электрических машин, пускорегулирующей и распределительной аппаратуры и устройств.

6.4.2. Настоящим Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам, а для рабочих на сдельной оплате труда – к часовым тарифным ставкам:

– персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (часовой тарифной ставке);

– повышающий коэффициент к должностному окладу (часовой тарифной ставке) за выслугу лет;

– повышающий коэффициент к окладу (часовой тарифной ставке) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (часовой тарифной ставке) определяется путем умножения размера оклада (часовой тарифной ставки) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам (часовым тарифным ставкам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения выплат по указанным коэффициентам финансовыми средствами.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 6.4.3. – 6.4.5. настоящего Положения.

6.4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (часовой тарифной ставке) может быть установлен рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (часовой тарифной ставке) и его размерах принимается с учётом обеспечения финансовыми средствами. Выплата производится исходя из размера должностного оклада (часовой тарифной ставки) за фактически отработанное время. При временном замещении коэффициент исчисляется исходя из должностного оклада (часовой тарифной ставки) по должности (профессии), определенной трудовым договором.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (часовой тарифной ставке) и его размерах в отношении работников Управления, начальников филиалов, руководящих работников филиалов (заместителей начальника филиала, главного инженера, главного механика, главного бухгалтера) принимается руководителем учреждения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (часовой тарифной ставке) и его размерах в отношении остальных работников филиала принимается начальником филиала. При этом решение начальника филиала может быть отменено руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (часовой тарифной ставке) не образует новый оклад (часовую тарифную ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат кроме районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (часовой тарифной ставке).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (часовой тарифной ставке) может быть снят приказом руководителя учреждения до истечения срока действия коэффициента, если деятельность работника не отвечает условиям, с учетом которых он (коэффициент) назначен, по представлению непосредственного руководителя этого работника.

6.4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (часовой тарифной ставке) за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с **Приложением № 3**.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (часовой тарифной ставке) за выслугу лет:

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

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,20

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

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 0,30

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,40

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (часовой тарифной ставке) за выслугу лет не образует новый оклад (часовую тарифную ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат кроме районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (часовой тарифной ставке).

6.4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается руководителем учреждения рабочим, тарифицированным по наивысшему разряду профессии по ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу: до 0,45.

Выплаты по указанному коэффициенту учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6.6. настоящего положения.

Водителям автотранспортных средств на основании Положения, утверждаемого локальным нормативным актом Администрации, могут устанавливаться 1 и 2 классы квалификации. Водителям автотранспортных средств, которым присвоены 1 и 2 классы квалификации, производится доплата к должностному окладу (часовой тарифной ставке) в следующих размерах:

- 1 класс – 25 процентов;
- 2 класс – 20 процентов.

Водителям легковых и грузовых автомобилей, может вводиться ненормируемый рабочий день с выплатой доплаты. Размер доплат устанавливается не ниже 25% должностного оклада (часовой тарифной ставки). Водителям грузовых автомобилей за перевозку опасных грузов, устанавливается доплата в размере до 25% должностного оклада (часовой тарифной ставки) за фактическое время работы в этих условиях.

6.4.7. Работникам со сдельной оплатой труда за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер указанного вознаграждения определяется исходя из дневной тарифной ставки путем деления должностного оклада работника соответствующего разряда на среднегодовую норму рабочих дней. Оплата дополнительного вознаграждения производится с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, повышающего коэффициента за выслугу лет.

6.4.8. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6.7. настоящего положения.

6.4.9. Пункты 6.4.1. – 6.4.7. распространяются на профессии рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

6.5.1. 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 и приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

6.5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, первому заместителю руководителя – капитану бассейна внутренних водных путей (по решению Росморречфлота) и его заместителям, главному бухгалтеру (по распоряжению руководителя Учреждения) устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6.6. настоящего положения.

6.5.3. Премирование руководителя учреждения, первого заместителя руководителя – капитана бассейна внутренних водных путей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет субсидии из федерального бюджета на выполнение государственного задания.

Размеры премирования руководителя, первого заместителя руководителя – капитана бассейна внутренних водных путей, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Учредителем.

6.5.4. Заместителям руководителя (кроме первого заместителя руководителя – капитана бассейна внутренних водных путей), главному бухгалтеру Администрации выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6.7. настоящего Положения.

6.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.6.1. Оплата труда работников Администрации, 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. №822, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

6.6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При назначении повышенного размера оплаты труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест, размер выплат устанавливается не менее 4% должностного оклада (тарифной ставки), за фактическое время работы в указанных условиях.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата снимается.

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

- занятым на работах в ледовых условиях – 12%;
- нефтеналивных, толкачей нефтеналивных барж – 10%;
- непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем – 12%;
- многочерпаковых земснарядов – 10%.

Надбавка выплачивается за фактическое время работы в указанных условиях.

Членам экипажей судов устанавливается доплата к заработной плате с целью компенсации худших производственных и бытовых условий, за фактическое время работы в этих условиях.

Список судов, имеющих худшие производственные и бытовые условия

№ № п/п	Проект судна	Наименование судна	Год ввода	Отработано на 01.01.18г.	Срок эксплуатации до полной амортизации	Размер доплат в % к должност- ному окладу
1	2	3	4	5	6	7
1.	378	т/х «Перекат»	1958	59 лет	10 лет	20
2.	Т 63	т/х «Беркут»	1956	61 год	10 лет	15

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

6.6.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения (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, но не менее 20 процентов должностного оклада (часовой тарифной ставки) по основной должности 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).

Членам экипажей судов за вождение и обслуживание безэкипажных барж, шаланд и составов, постоянно закрепленных за теплоходами и толкачами, производится доплата до 25% должностного оклада по основной должности с учетом количества барж (шаланд), и с учетом фактического времени обслуживания и вождения барж, шаланд.

О порядке установления доплат членам экипажей судов за вождение и обслуживание безэкипажных несамоходных судов

Мощность судна (теплохода) в квт.	Количество несамоходных судов	Размер доплаты в % к должностному окладу	
		командный состав	рядовой состав
1	2	3	4
Суда независимо от мощности	1 судно независимо от грузоподъемности	10	10
	2 судна независимо от грузоподъемности	15	15
	3 судна независимо от грузоподъемности	20	20
	Шаланды	15	25

6.6.6. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, устанавливается работнику учреждения 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.

6.6.7. 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, определённой трудовым договором, а также за недостающего члена экипажа. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в твердой сумме, в процентах от должностного оклада работника по основной работе (за исключением плавсостава) или разницей в окладах, но не менее 10% должностного оклада отсутствующего работника и в пределах оклада по совмещаемой профессии (должности).

Доплата за исполнение обязанностей недостающих по штату членов экипажа сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится в размере 110% должностного оклада недостающего члена экипажа с учетом повышенного размера за вредные и (или) опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда рабочего места недостающего по штату работника за фактически отработанное время.

6.6.8. 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.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере от 20 процентов до 40 процентов должностного оклада по основной должности. Категории работников, которым устанавливается доплата за работу в ночное время: работники плавсостава, диспетчерского аппарата, аппаратчики воздуходеления, машинисты (кочегары) котельной, дежурные, сторожа. Доплата за работу в ночное время за недостающего по штату члена экипажа производится от должностного оклада по основной должности недостающего члена экипажа.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путём деления должностного оклада работника на норму рабочих часов в календарном месяце.

6.6.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.6.10. В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа (включая авральные и аварийные работы) при суммированном учете рабочего времени – это часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Количество предусмотренных графиком сверхурочных часов определяется только по окончании учетного периода – календарного года. Учетный период машиниста (кочегара) котельной, оператора котельной устанавливается на период отопительного сезона. Оплата авральных и аварийных часов осуществляется ежемесячно. Размер доплаты за работу сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете определяется в следующем порядке: в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника (для работников

плавсостава за авральные и аварийные работы с учетом доплаты за совмещение) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Сверхурочные часы учитываются в таблице учета использования рабочего времени, с увеличением часов при переработке в текущем месяце, с уменьшением часов при недоработке в текущем месяце с начала учетного периода. В случае недоработки часов, рабочее время оплачивается по норме рабочего времени, установленной действующим законодательством за текущий месяц.

Норма рабочего времени уменьшается на количество рабочих часов, не отработанных работником по уважительным причинам (основные и дополнительные отпуска; отпуск без сохранения заработной платы, период временной нетрудоспособности и др.).

В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации вместо повышенной оплаты по желанию работника ему могут предоставить дополнительное время отдыха, продолжительность которого должна быть не менее количества часов, отработанных сверхурочно.

Категория работников, к которым применяется суммированный учет рабочего времени, время начала и окончания работы и другие вопросы учета рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Работникам изыскательно-руслowych партий на период навигации производится оплата полевого довольствия с учётом установленных границ населенных пунктов (**Приложение № 4**). Работникам, имеющим возможность ежедневно возвращаться с места работы к месту своего постоянного жительства, полевое довольствие не выплачивается. Размеры выплат полевого довольствия устанавливаются в размере установленного рациона коллективного питания на одного члена экипажа судна.

6.6.12. Проведение работ по безопасному отстоя судов, ремонту судов силами экипажей способствует обеспечению занятости работников, экономии бюджетных средств, снижению стоимости ремонта.

При ремонте судна с выводом его из эксплуатации членам экипажа, оставленным для выполнения ремонтных работ и обслуживания судна, выплачивается заработная плата в размере 100 процентов должностного оклада, установленного по основной должности, повышающего коэффициента за выслугу лет с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации.

Вывод судов из эксплуатации на отстой (период, когда судно не выполняет свои функции) может осуществляться во время навигации и на межнавигационный период. В навигационный период судно может быть поставлено на отстой распоряжением руководителя. При этом оно может выводиться из эксплуатации с приведением судовых технических средств и систем в холодное (нерабочее состояние) или с поддержанием их в рабочем состоянии (горячий отстой). Обеспечение безопасного горячего отстоя судов осуществляется работниками судовых экипажей. Работникам плавсостава оплата труда производится в размере 100 процентов должностного оклада, установленного по основной должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, оплаты за работу в ночное время работникам, которые несут вахту согласно п. 6.6.8. Положения с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть

установлен работнику на вышеуказанных работах с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, а также с учетом других факторов, влияющих на качество и сроки выполнения работ.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах (в пределах до 3,0) принимается начальником РВПиС в отношении конкретного работника и в обязательном порядке согласуется с руководителем Администрации.

6.6.13. Членам экипажей самоходных судов, на которых возложено обслуживание дизель-электрических механизмов помимо их основной работы, производится доплата в размере 10 % должностного оклада.

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

6.6.15. Доплата за разделение рабочего дня на части:

Работникам, условия труда которых связаны с разделением рабочего дня на части (повара, электромеханики на судах и брандвахтах), производится доплата за разделение рабочего дня в размере 30% должностного оклада.

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

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Иркутской области и Республики Бурятия.

Размеры указанных коэффициентов и максимальные размеры процентных надбавок для работников учреждения приведены в **Приложениях №№ 5, 6.**

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.

6.7. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Администрации в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. №818, Примерным положением, в бассейне применяются следующие виды премий (**Приложение № 7**):

- 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 (начальником филиала) в пределах субсидий на выполнение государственных заданий, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя (кроме первого заместителя руководителя – капитана бассейна внутренних водных путей), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения;

- 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 Администрации осуществляется на основе Положения о премировании по учреждению.

6.7.2. 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 должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.7.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

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

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

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

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

6.7.5. 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.

Премия начисляется за фактически отработанное время в периоде премирования.

6.8. Другие вопросы оплаты труда

6.8.1. Работникам Администрации из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на основании письменного заявления работника или ходатайства непосредственного руководителя и (или) общественной организации в связи со стихийным бедствием (пожар, затопление, землетрясение, взрыв, разрушение и др. случаях) с предоставлением подтверждающих документов от соответствующих органов власти. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Администрации (начальник филиала).

6.8.2. По должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих, размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Администрации, но не более чем должностной оклад соответствующего руководителя структурного подразделения.

6.8.3. Береговым работникам, членам экипажей судов, которым установлен суммированный учет рабочего времени, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются дни отдыха (отгулы), исчисляемые в рабочих днях и оплачиваемые из расчета одинарного должностного оклада по основной должности, получаемого на день предоставления отгула с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, повышающего коэффициента за выслугу лет.

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

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

Пример:

Работнику с должностным окладом 9 522,00 рубля за период навигации 2012 года предоставлены отгулы в количестве 63 рабочих дней (504 часа), в том числе за май – 70 часов (21 рабочий день, 167 рабочих часов), июнь – 90 часов (20 рабочих дней, 159 рабочих часов), июль – 90 часов (22 рабочих дня, 176 рабочих часов), август – 90 часов (23 рабочих дня, 184 рабочих часов), сентябрь – 90 часов (20 рабочих дней, 160 рабочих часов), октябрь – 74 часа (23 рабочих дня, 184 рабочих часов).

По инициативе работодателя работник был вызван из отгулов, при этом он отгулял 44 рабочих дня, осталось отгулять 19 рабочих дней, 152 часа. Расчет недоиспользованных дней отдыха производится следующим образом:

В сентябре работнику осталось отгулять 78 часов (152 часа – 74 часа, приходящихся на октябрь).

В 1,5 – кратном размере оплачиваются 40 часов (20 рабочих дней*2):

9 522 рублей/160 часов*1,5*40 часов = 3 570,75 рублей.

Сверхурочные часы, отработанные свыше указанного количества часов в количестве 38 часов (78 часов – 40 часов), оплачиваются в 2-х кратном размере:

9 522 рублей/160 часов*2*38 часов = 4 522,95 рублей.

В октябре 1,5 – кратном размере оплачиваются 46 часов (23 рабочих дня*2):

$9\,522 \text{ рублей} / 184 \text{ часа} * 1,5 * 46 = 3\,570,75 \text{ рублей}$.

Сверхурочные часы, отработанные свыше указанного количества часов в количестве 28 часов (74 часа – 46 часов), оплачиваются в 2-х кратном размере:

$9\,522 \text{ рублей} / 184 \text{ часа} * 2 * 28 \text{ часов} = 2\,898,00 \text{ рублей}$.

Итого оплата недоиспользованных дней отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени составит 14 562,45 рубля. Оплата недоиспользованных дней отдыха производится с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации, повышающего коэффициента за выслугу лет.

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

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).

В случае увеличения оклада по соответствующей должности во время пребывания работника в отгулах производится перерасчет оплаченных дней отдыха со дня установления нового оклада.

6.8.4 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

6.8.5. 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.

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК Российской Федерации). Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (статья 72.2. ТК Российской Федерации), 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.

6.8.7. 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 Администрации.

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

6.8.8. 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.

6.8.9. 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.

В целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков, наставнику устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 5% за каждого ученика в течение всего периода наставничества, но не более 10% за всех учеников.

6.8.10. Работникам Администрации устанавливаются дополнительные нормы возмещения командировочных расходов, связанных с командировкой работников Администрации сверх норм, установленных постановлением Правительства Российской Федерации (кроме расходов по проезду к месту командировки и обратно) за счёт средств от приносящей доход деятельности (**Приложение № 8**).

На период направления работников в служебные командировки и на обучение в связи с повышением квалификации, за ними сохраняется средний заработок исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Для выполнения работы (производственных заданий) работники могут направляться в командировку в выходные и праздничные дни.

6.8.11. Работникам, подтвердившим звание «Лучший по профессии», «Специалист высшего класса», устанавливается надбавка к должностному окладу, в размере от 15% до 30%.

6.8.12. Предусмотренные настоящим Коллективным договором размеры оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя Администрации в пределах средств субсидии на оплату труда работников Администрации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Администрацией на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Администрации, утвержденных Росморречфлотом.

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

7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

7.2. Работники имеют право на высшее образование, профессиональное образование, профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора (ученического договора) между работником и работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

Для удовлетворения потребностей Администрации в высококвалифицированных кадрах, направлять в учебные заведения отрасли на бюджетной основе (целевая контрактная подготовка) лиц, совмещающих учебу с работой в Администрации, а также в другие учебные заведения на дневную форму обучения за счет средств Администрации.

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

7.4. Лицам, окончившим учебные заведения, по направлению (на договорной основе) Администрации, гарантируется прием на работу по специальности в Администрации.

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

7.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Не допускается увольнение по сокращению численности работников, получивших на данном предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности, а также беременных женщин, за исключением случаев ликвидации организации.

7.7. Работникам, высвобождаемым из структурного подразделения Администрации расположенных в местностях приравненных к Северным районам, в связи с их ликвидацией (реорганизацией), либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата по прежнему месту работы с учетом месячного выходного пособия. Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя.

7.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Администрации, 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.

7.9. Работодатель не менее чем за три месяца представляет в соответствующий выборный профсоюзный орган информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории работников и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

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

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

- график (поэтапность) высвобождения;
- сокращение рабочего времени без сокращения численности работающих;
- представление увольняемым 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 др.

7.10. 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 Администрации.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

8.2. Работодатель принимает меры по закреплению в Администрации молодых специалистов, выпускников средних специальных и высших учебных заведений, предусматривает на условиях договора выплату молодым специалистам материальной помощи («подъемных»), доплату к заработной плате на период до двух лет с момента окончания высшего учебного заведения по очной форме обучения, в пределах финансовых возможностей способствуют решению жилищных вопросов (в том числе в вопросах компенсации найма жилья).

8.3. В целях закрепления кадров работодатель обязуется:

8.3.1. с целью создания условий для повышения квалификации молодых работников разработать Положение о наставничестве, предусматривающее закрепление наставников за молодыми работниками и выплату наставникам стимулирующей выплаты в размере не менее 10% от размера оклада наставника за счёт всех источников.

8.3.2. в целях обеспечения профессионального роста молодых работников включать их в резерв руководителей подразделений Администрации.

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

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

8.4. Баскомфлот обязуется:

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

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

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

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

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

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

9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

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

9.2. Работодатель обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда и знакомит работников с её результатами (установленными классами условий труда). К специальной оценке условий труда рабочих мест привлекаются только те организации, которые включены в Реестр аккредитованных Министерством труда и социальной защиты организаций на функцию «проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда».

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

9.3. Работодатель, совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом, обеспечивает обучение уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

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

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

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

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

9.7. 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.

9.8. 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.

9.9. 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.

9.10. Обеспечение работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, санитарно-бытовыми помещениями, производится своевременно и бесплатно за счет средств работодателя, но не ниже действующих типовых норм.

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

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

9.11. Если работодатель не имеет возможности выдать работнику два комплекта спецодежды с удвоенным сроком носки, то на время сдачи спецодежды и нахождения ее в ремонте, стирке, химчистке и ином виде обработки он должен выдать работнику новую, либо использованную ранее, но годную в соответствии с требованиями «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н (**Приложение № 9**).

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

9.13. Работники, осуществляющие инспекторский осмотр судов в соответствии со своими функциональными обязанностями, обеспечиваются работодателем бесплатной спецодеждой по нормам, предусмотренным пунктом 50 (инспектор несамостоятельного флота) приложения № 4 к Типовым нормам бесплатной выдачи специальной одежды,

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 22 июня 2009 г. № 357н.

9.14. Работодатель обеспечивает организацию бесплатного коллективного питания членов экипажей судов всех видов флота по нормам рациона питания в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2001 г. № 861 и в порядке, определенным Минтрансом России (**Приложение № 10**).

Стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки устанавливается ежегодно распоряжением (приказом) Руководителя Администрации в соответствии с приказом Минтранса Российской Федерации от 30 сентября 2002г. № 122 (**Приложение № 11**) и исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе.

Осуществление контроля за организацией бесплатного коллективного питания членов экипажей судов РВПиС возлагается на начальников РВПиС Администрации.

9.15. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов. Выдачу и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов работодатель обеспечивает в специально оборудованных местах в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в приложении № 2 к приказу Минздравсоцразвития от 16 февраля 2009 года № 45-н. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда рабочих мест, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

9.16. 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 работодателя, о чем делается соответствующая запись в журнале инструктажа по охране труда.

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

Если член экипажа исчез во время стоянки судна у причала и имеются основания сомневаться в его падении за борт и гибели, факт смерти признается согласно

законодательству по истечении шести месяцев, после чего документы оформляются так же, как по несчастному случаю на производстве.

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

При расследовании несчастных случаев необходимо учитывать требования ст.ст. 227-231 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002г. №73.

9.19. 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, гарантируется обеспечение по страхованию следующих видов:

– оплата пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем. Оплата пособия по временной нетрудоспособности работнику до среднего заработка, сверх максимального размера установленного законом, производится за счёт средств от приносящей доход деятельности;

– 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).

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

9.20. Работодатель обеспечивает:

– финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом Типового перечня таких мероприятий, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года № 181н (**Приложение № 12**);

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

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

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

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

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

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

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

10.1. Работники подразделений Администрации, расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненным к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личном (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (постановление Правительства Российской Федерации от 12 июня 2008 г. № 455 с изменениями и дополнениями от: 12 августа 2009 г., 17 декабря 2010 г., 30 декабря 2012 г., 14 мая 2013 г., 16 октября 2014 г.).

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

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

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

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

10.2. Работникам один раз в год может предоставляться бесплатный проезд на судах речного флота в пределах бассейна, а при стаже работы в Администрации более 5 лет – 50% для одного члена семьи.

Работникам один раз в два года может производиться компенсация в размере 50 % стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно железнодорожным и авиационным видами транспорта на территории Российской Федерации. Компенсация проезда производится после возвращения из отпуска.

10.3. 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, не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов железнодорожного транспорта.

10.4. Работникам, прибывшим в местность, приравненную к Северным районам из других регионов Российской Федерации и заключившим трудовой договор, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

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

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

- оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте продолжительностью 7 календарных дней.

10.5. Работникам подразделений Администрации, расположенных в местностях, приравненных к Северным районам, допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более чем за два года.

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

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

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

10.7. Работодатель при наличии средств от приносящей доход деятельности может:

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

- оказывать финансовую (материальную) помощь работникам Администрации и неработающим пенсионерам Администрации в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и далее через пять лет), государственными и профессиональными праздниками (23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая (день Победы), День работников морского и речного флота (первое воскресенье июля месяца), а также работникам при рождении ребенка;

- предусматривать средства для денежных компенсаций и оплачивать работникам, в исключительных случаях их детям, при заболеваниях, требующих материальных затрат на диагностику и проведение платного лечения, операции;

- выделять работникам Администрации, РВПиС и уволившимся пенсионерам по их личному заявлению автотранспорт, и принимать оплату за оказанные услуги в размере 50% от действующих тарифов с возмещением расходов за счет внебюджетных средств;
- выделять по возможности на территориях РВПиС места для стоянки автотранспорта работников без принятия на себя материальной ответственности за их охрану;
- обеспечивать доставку работников служебным транспортом к месту работы и обратно или частично до 50% компенсировать стоимость проезда работников общественным транспортом;
- семьям, имеющим двух и более детей, детей инвалидов, одиноким матерям (отцам) путевки, предоставляемые в детские оздоровительные лагеря, санаторно-курортные путевки для работников и их малолетних детей до 14 лет, компенсировать стоимость с частичной оплатой до 50% за счет средств от приносящей доход деятельности;
- выплачивать женщинам, находящимся в трудовых отношениях с Администрацией в период использования отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере не менее 500 руб. с учетом районного коэффициента на каждого ребенка; выплачивать женщинам, находящимся в трудовых отношениях с Администрацией в период использования отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, ежемесячное пособие в размере одного минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента на каждого ребенка;
- оказывать финансовую помощь работникам Администрации, для приобретения новогодних подарков детям работников до 14 лет включительно, а также работникам, имеющим детей школьного возраста ко Дню знаний (1 сентября);
- оказывать финансовую помощь в связи со смертью и похоронами работника, пенсионера, а также близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновлённые, родные братья и сёстры, дедушка, бабушка, внуки) работников Администрации, в размере до 10 тыс. руб.
- работникам Администрации и РВПиС, на основании листков нетрудоспособности, производить доплату до полного среднего заработка суммы пособия по временной нетрудоспособности, за счет средств от приносящей доход деятельности, в случае если средний заработок (исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности) превышает установленную в соответствии с действующим законодательством предельную величину.

10.8. По заявлению работника предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3-х календарных дней в связи с:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- стихийными бедствиями в районе проживания;
- похоронами близкого родственника (без учета времени проезда к месту события и обратно).

Затраты предусмотрены за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат и средств от приносящей доход деятельности.

10.9. Локальным нормативным актом устанавливается порядок выдачи и размеры компенсаций оплаты стоимости форменной одежды работникам плавающего состава и береговым работникам отдельных структурных подразделений, в соответствии с приказом Министерства Речного Флота РСФСР от 28 апреля 1986 г. № 69 – пр.

10.10. За время прохождения обязательных медосмотров, инструктажа, проверки знаний и других случаев отвлечения работников от основной работы по инициативе администрации в интересах Учреждения им сохраняется средний заработок.

10.11. По просьбе работника ему предоставляются сведения о перечислении страховых пенсионных взносов в органы Пенсионного фонда Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет работника.

10.12. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляет транспортировку к месту захоронения и похороны погибшего или умершего работника, либо возмещать его семье на основании представленных документов расходы, связанные с транспортировкой и погребением.

10.13. Работодатель принимает возможные меры по трудоустройству одного из неработающих членов семьи работника, погибшего на производстве.

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

10.15. Работникам, при их увольнении в связи с выходом на пенсию и прекратившим трудовые отношения с Администрацией, выплачивается единовременное вознаграждение в размере:

- При стаже работы в Администрации,
- от 10 лет – 3 должностных оклада
- от 15 лет – 5 должностных окладов
- от 20 лет и выше – 7 должностных окладов

Единовременное вознаграждение выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности.

10.16. Устанавливаются выплаты ежегодных пособий работникам Администрации на оздоровление в период отпуска в размере минимального размера оплаты труда, а работникам, работающим в местностях приравненным к Северным районам в размере 1,1 минимального размера оплаты труда. Совместителям указанное пособие выплачивается в размере 1/2 МРОТ. Пособие выплачивается за счёт средств от приносящей доход деятельности.

Работникам Администрации может устанавливаться материальная помощь за счёт свободного остатка бюджетных средств Администрации и средств от приносящей доход деятельности.

10.17. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников.

10.18. Для оплаты общих управленческих и представительских расходов, РВПиС ежеквартально перечисляют на счёт Управления не менее 10% средств от приносящей доход деятельности.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

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

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

Работодатель, 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 Администрации, органов государственной власти и органов местного самоуправления;

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

11.4. Работодатель:

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

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

11.5. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников и членов их семей (по согласованному плану) Работодатель перечисляет соответствующей профорганизации средства в размере до 1% от фонда оплаты труда.

11.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза в соответствии с трехсторонним Договором работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт Баскомфлота членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с её выплатой. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.7. В рамках социального партнерства работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов Администрации, (экономистов по труду, работников отдела кадров, специалистов по управлению персоналом) и профсоюзного актива. Размер денежных средств устанавливается в пределах утвержденных планов финансово – хозяйственной деятельности.

11.8. Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются.

11.9. Перевод указанных в п. 11.8 профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются.

11.10. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав органов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, профгруппоргов – соответствующего органа в Администрации, а руководителей и членов органов Профсоюза в Администрации – только с предварительного согласия Баскомфлота.

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

11.12. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, комиссиях по подготовке и заключению Коллективного договора и соглашений, лица, приглашенные на краткосрочную профсоюзную учёбу, делегаты съездов, конференций созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. За ними, на период работы в комиссиях, учёбы, участия в работе съездов, конференций сохраняется средняя заработная плата. При обращении территориальной профсоюзной организации или первичной профсоюзной

организации к работодателю с целью участия названных лиц в указанных мероприятиях, работодатель при обоюдном решении оплачивает проживание и транспортные расходы.

11.13. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Администрации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации, подразделении.

11.14. 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.

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

11.16. Работники выборных профсоюзных органов, как избранные на выборные должности в органы Профсоюза, так и работающие по найму, обладают такими же социально – трудовыми правами и льготами, как и другие работники учреждения, включая стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

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

11.18. Стороны считают целесообразным оказание Администрацией предусмотренного законодательством Российской Федерации содействия в виде финансовой и иной поддержки профсоюзной организации в осуществлении им уставной деятельности.

12. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего Коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации. При применении данного пункта учитывать положения части 3 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется представителями Сторон, постоянно действующей комиссией по подготовке и заключению Коллективного договора, контролю за его выполнением и соответствующими государственными органами по труду.

14.2. Комиссия не реже одного раза в год подводит итоги выполнения Коллективного договора.

14.3. Профсоюзные комитеты и работники Администрации вправе обращаться в комиссию или непосредственно к лицам, подписавшим Коллективный договор, по вопросам его выполнения.

15. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

15.1. Предложения со стороны работодателей или со стороны профсоюза по вопросу внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор направляются на официальном бланке в адрес всех сторон, подписавших Коллективный договор, а также в адрес комиссии, действующей на постоянной основе, по подготовке коллективного договора, контролю за его выполнением.

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

15.3. Представители Сторон рассматривают поступившие предложения и представляют в комиссию мотивированную позицию по каждому предложению. Предложения, требующие дополнительного финансового обеспечения, подлежат обязательному согласованию с работодателями и представителем работников. Отказ согласования должен быть законным и обоснованным. Предложения и мотивированные позиции представителей Сторон рассматриваются комиссией.

По итогам рассмотрения комиссия принимает решение, которое оформляется протоколом.

15.4. Комиссия вправе представлять Сторонам, подписавшим Коллективный договор, предложения об изменении действующего Коллективного договора.

В случае согласия Сторон в Коллективный договор вносятся в установленном порядке изменения и (или) дополнения.

Изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора и подлежат уведомительной регистрации.

Коллективный договор подписан «13» декабря 2017 г.

в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Протокол разногласий по Коллективному договору не составлялся.

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»

В. И. Савинов
«13» декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота

А.А. Иванов
«13» декабря 2017 г.

Приказ Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. № 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 РФ
от 16 мая 2003 г. № 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 учётом трудового законодательства Российской Федерации особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажа судна – работников командного состава судна (за исключением врача) и судовой команды (далее – работники плавсостава), заключивших трудовой договор с работодателем.

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

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

- перевозки грузов и пассажиров;
- ледокольные работы;
- рейдовые работы;
- аварийно – спасательные работы;
- вспомогательные работы, связанные с транспортным процессом и хозяйственным обслуживанием потребностей судовладельцев;
- дноуглубительные работы;
- обстановочные работы;

– другие работы нетранспортного характера, в том числе учебный процесс.

II. Рабочее время

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

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

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

7. Для работников плавсостава устанавливается суммированный учет рабочего времени.

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

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

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

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

Графики устанавливаются:

– для работников плавсостава, несущих вахту в течение суток (00.00 – 24.00),

– для остальных работников плавсостава, как правило, в дневное время (06.00 – 18.00).

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

9. На судах, эксплуатируемых круглосуточно, устанавливается:

– при постоянном нахождении всего экипажа на борту судна в течение навигационного периода (экипажный метод работы) – трехсменная вахта (работа);

– при распределении экипажа на бригады для обеспечения несения вахт (бригадный метод работы) – трехсменная или двухсменная вахта (работа).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

III. Время отдыха

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

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

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

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

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

19. Работникам плавсостава за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учётный 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 учётный 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 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 $\{8 \text{ часов} \times (97 - (2 + 1) \text{ дней})\}$.

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 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 $\{(752 \text{ час} - 543 \text{ час}) : 8 \text{ час}\}$.

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

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

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

Очередность предоставления суммированных дней отдыха в межнавигационный период устанавливается работодателем.

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

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

IV. Аварийные и авральные работы

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

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

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

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

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

С учётом 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 озёрных условиях при ограниченной видимости (впередсмотрящий, матрос на якорю, матрос на руле);
- усиленная вахта при плавании в ледовых условиях (заводка буксирного троса, матрос на якорю, 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 учёта рабочего времени работников плавсостава в период навигации

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

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
« 13 » декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
« 13 » декабря 2017 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день

№ № п/п	Наименование должностей	Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (календарных дней)
1	2	3
1.	Начальник РВПиС	12
2.	Первый заместитель руководителя, заместители руководителя	10
3.	Главный инженер РВПиС, заместитель начальника РВПиС	10
4.	Главный бухгалтер	10
5.	Главный механик, главный инженер РЭБ, заместитель начальника РЭБ	5
6.	Главный энергетик	5
7.	Начальники служб и отделов	6
8.	Заместители начальников служб и отделов	5
9.	Начальник инспекции ГПК	5
10.	Инспектор ГПК	4
11.	Бухгалтеры (всех наименований)	4
12.	Экономисты (всех наименований), инженер МТС	4
13.	Главный специалист, инженеры (всех наименований)	5
14.	Юрисконсульт	4
15.	Программист	3
16.	Начальник РИП	5
17.	Прораб путевых работ	6
18.	Помощник прораба путевых работ	5
19.	Капитан обстановочного судна, командир земснаряда, командир плавкрана, капитан судна (теплохода) или шаландировщика	5
20.	Механик судна (земснаряда), электромеханик	5
21.	Линейный и групповой инженер-механик	6
22.	Начальник РММ	5
23.	Мастер РММ	3
24.	Энергетики, не несущие сменного дежурства	3
25.	Заведующий (центральным) складом	5
26.	Секретарь руководителя, секретарь, секретарь – машинистка	4
27.	Водитель служебного а/м	3

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Ежегодный дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы вводится для руководящих, инженерно-технических работников, специалистов, служащих, рабочих Администрации, которые пользуются ежегодным оплачиваемым отпуском.

Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в Администрации предоставляется следующей продолжительности (в календарных днях):

– за первые три года работы - один день;

– за каждые последующие три года по одному дню, но не более трех дней.

Стаж для предоставления указанного отпуска исчисляется со дня поступления на работу в Администрацию.

2. Предоставляется дополнительный день к отпуску работникам при условии отсутствия в течение рабочего года листов по временной нетрудоспособности.

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
« 13 » декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
« 13 » декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке выплаты повышающего коэффициента за выслугу лет**

Настоящее Положение определяет порядок установления и выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу (часовой тарифной ставке) за выслугу лет (далее $K_{\text{за выслугу лет}}$) работникам Федерального бюджетного учреждения "Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей».

1. Размер повышающего коэффициента за выслугу лет

1.1. В соответствии с п. 6.2.5. раздела 6.2., п. 6.3.5. раздела 6.3., п. 6.4.4. раздела 6.4. Положения об оплате и стимулировании труда работников Федерального бюджетного учреждения "Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей», $K_{\text{за выслугу лет}}$ устанавливается и выплачивается работникам, в зависимости от общего (суммированного) количества лет, проработанных на предприятиях (в учреждениях, организациях) водного транспорта и (или) в должностях на судах водного транспорта, в следующих размерах:

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

1.2. Начисление и выплата $K_{\text{за выслугу лет}}$ производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы с учетом обеспечения выплат по коэффициенту финансовыми средствами.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за выслугу лет

2.1. В стаж работы, дающий право на установление $K_{\text{за выслугу лет}}$, включается все время работы в Федеральном бюджетном учреждении "Администрация Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей», если работник не был уволен за виновные действия по инициативе работодателя в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. В стаж работы, дающий право на получение установленного $K_{\text{за выслугу лет}}$, также включается:

2.2.1. Время работы на других предприятиях (в учреждениях, организациях) водного транспорта и (или) время работы в должностях на судах водного транспорта, если работник не был уволен за виновные действия по инициативе работодателя в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.2. Время действительной срочной военной службы, если за этой службой непосредственно следовала работа на предприятиях (в учреждениях, организациях) водного транспорта, а перерыв между службой и работой не превышает трех месяцев, если иное не предусмотрено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Граждане, уволенные с военной службы, имеют право на зачет времени военной службы в непрерывный стаж работы, учитываемый при выплате вознаграждения за выслугу лет, но только при условии, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам,

общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва.

2.2.3. Время работы на выборных должностях в профсоюзах непосредственно на предприятии (в учреждении, организации) водного транспорта.

2.2.4. Время работы за границей, если работник по направлению учреждения за границу работал на предприятии (в учреждении, организации) водного транспорта.

2.2.5. Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемое женщинам до достижения ребенком возраста трех лет.

2.2.6. Время работы на штатных должностях на предприятиях (в учреждениях, организациях) водного транспорта, в период обучения в высшем, среднем специальном учебном заведении, если работник по окончании учебного заведения работал (ет) на предприятиях водного транспорта.

2.3. В стаж работы, дающий право на получение $K_{\text{за выслугу лет}}$, не включается время отбывания исправительных работ по месту работы, время нахождения под административным арестом.

2.4. Работникам, стаж работы, дающий право на получение установленного размера $K_{\text{за выслугу лет}}$, может быть пересчитан с учётом порядка определения стажа, установленного настоящим Положением.

3. Порядок начисления и выплаты установленного повышающего коэффициента за выслугу лет

3.1. $K_{\text{за выслугу лет}}$ начисляется исходя из должностного оклада (часовой тарифной ставки) по основной должности за фактически отработанное время.

При временном замещении или временно отсутствующего работника, коэффициент за выслугу лет начисляется на должностной оклад (тарифной ставку) по основной должности.

Начисление и выплата $K_{\text{за выслугу лет}}$ производятся всем работникам, находящимся на штатных должностях учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

3.2. Установленный размер $K_{\text{за выслугу лет}}$ выплачивается за счёт всех источников финансирования и при наличии финансовых средств. Выплата производится ежемесячно вместе с заработной платой за текущий месяц в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.3. При возникновении у работника права на получение $K_{\text{за выслугу лет}}$, первая выплата производится за время, проработанное после возникновения права на его получение.

Работникам, у которых в течение календарного года возникло право на повышение размера $K_{\text{за выслугу лет}}$, размер этого повышающего коэффициента определяется путем его исчисления отдельно по соответствующим периодам.

3.4. $K_{\text{за выслугу лет}}$ выплачивается за время, фактически отработанное в календарном месяце, а также время, в течение которого за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата.

За время отбывания исправительных работ по месту работы и нахождение под административным арестом, $K_{\text{за выслугу лет}}$ не выплачивается.

3.5. Выплата за выслугу лет за работу во время судоремонта не выплачивается в том случае, если данная выплата начислена ранее при расчете дней отдыха (отгулов) за тот же период времени.

3.6. Работникам, оставившим работу в связи с переводом на новое место работы, выходом на пенсию по возрасту или инвалидности, переходом на другую работу по заключению МСЭК, призывом (поступлением) на военную службу, переходом на выборную работу, поступлением на учебу, сокращением численности или штата работников, а также семьям умерших работников, имевших право на получение $K_{\text{за выслугу лет}}$, выплата производится при окончательном расчёте пропорционально времени проработанному в данном календарном месяце.

В таком же порядке указанное вознаграждение выплачивается при увольнении в связи с заключением срочного трудового договора о работе на предприятиях (в учреждениях, организациях), расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и на Европейском Севере.

4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за выслугу лет

4.1. Стаж работы для выплаты $K_{\text{за выслугу лет}}$ определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем Администрации, (начальником филиала) по согласованию с комитетом профсоюза.

4.2. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтверждён надлежаще оформленными справками, подписанными руководителями предприятий (учреждений, организаций) водного транспорта. Указанные справки выдаются на основании документов по учёту личного состава, табелей и других документов, подтверждающих непрерывный стаж работы.

4.3. Решение комиссии по установлению трудового стажа работы, дающего право на получение размера $K_{\text{за выслугу лет}}$, оформляется протоколом.

Выписка из протокола заседания комиссии, надлежащим образом оформленные и скрепленные печатью предприятия, направляются: один экземпляр в бухгалтерию для выплаты, второй – в кадровое подразделение.

Протокол составляется один раз. В дальнейшем определение стажа работы, дающего право на получение выплаты, оформление протоколов, а также хранение всей документации комиссией осуществляется работниками, на которых возложено ведение и хранение трудовых книжек.

4.4. Жалобы на решение комиссии по установлению трудового стажа рассматриваются руководителем Администрации (начальником филиала) с учётом мнения соответствующего профсоюзного комитета.

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
« 13 » декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
« 13 » декабря 2017 г.

Границы населенных пунктов

На основании части 2 п.п. 6.6.11. раздела 6 «Положение об оплате и стимулировании труда работников Администрации» Коллективного договора ФБУ «Администрация Байкало-Ангарского бассейна» на 2015 – 2017 г.г. установить:

1. Границы **населенных пунктов**, в пределах которых полевое довольствие **не выплачивается**:

- Для русловой изыскательской партии (РИП) **Ангарского района водных путей и судоходства** – филиала Администрации Байкало – Ангарского бассейна внутренних водных путей,

1.1. **г. Иркутск**

– от плотины Иркутской ГЭС до 12 км. по лоцманской карте р. Ангары;

1.2. **г. Усолье – Сибирское**

– от 82,6 км. до 91 км. по лоцманской карте р. Ангары;

- Для русловой изыскательской партии (РИП) **Байкало-Селенгинского района водных путей и судоходства** – филиала Администрации Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей,

1.3. **г. Иркутск, м-он Солнечный**

– от плотины Иркутской ГЭС до 50 км. по лоцманской карте Иркутского водохранилища;

1.4. **г. Улан-Удэ**

– от 157 км до 148 км по лоцманской карте р. Селенги;

1.5. **пос. Усть-Баргузин**

– от устья реки Баргузин до 6 км. по лоцманской карте р. Баргузин;

1.6. **пос. Никола, Иркутской обл.**

– от истока р. Ангары до 7 км. по лоцманской карте Иркутского водохранилища;

2. Границы **производства работ**, в пределах которых полевое довольствие **не выплачивается**:

- Для русловой изыскательской партии (РИП) **Ангарского района водных путей и судоходства** – филиала Администрации Байкало-Ангарского бассейна внутренних водных путей,

•2.1. **г. Иркутск**

– от плотины Иркутской ГЭС до 26 км. по лоцманской карте р. Ангары;

- Для русловой изыскательской партии (РИП) **Байкало-Селенгинского района водных путей и судоходства** - филиала Администрации Байкало – Ангарского бассейна внутренних водных путей,

•2.2. **г. Улан-Удэ**

– от 170 км до 140 км по лоцманской карте р. Селенги.

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»

_____ В. И. Савинов
«13» декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота

_____ А.А. Иванов
«13» декабря 2017 г.

Размеры районных коэффициентов в субъекте Российской Федерации

Субъекты Российской Федерации	Районные коэффициенты
Республика Бурятия	
Баргузинский, Баунтовский, Муйский и Северо-Байкальский районы	1,30
Остальная территория республики, в том числе г. Улан – Удэ	1,20
Иркутская область	
Бодайбинский, Братский, Казачинско – Ленский, Катангский, Киренский, Мамско – Чуйский, Нижнеилимский, Усть – Илимский и Усть – Кутский районы гг. Бодайбо, Братск с территорией, подчиненной городской администрации, Усть – Илимск и Усть – Кут	1,30
Остальная территория области, в том числе г. Иркутск	1,20

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
«13» декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
«13» декабря 2017 г.

Размер процентных надбавок за стаж работы в субъекте Российской Федерации

Субъект Российской Федерации	Процентные надбавки
Сибирский федеральный округ	
Республика Бурятия	
Баргузинский, Баунтовский, Муйский и Северо – Байкальский районы	50
Остальная территория республики, в том числе г. Улан – Удэ	30
Иркутская область	
Бодайбинский, Братский, Казачинско – Ленский, Киренский, Мамско – Чуйский, Нижнеилимский, Усть – Илимский и Усть – Кутский районы, Катангский г. Бодайбо, Братск с территорией, подчиненной городской администрации, Усть – Илимск и Усть – Кут	50
Остальная территория области, в том числе г. Иркутск	30

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
« 13 » декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
« 13 » декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
по итогам работы

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением и Примерным положением (см. п. 6.1.1. раздела 6) с целью заинтересованности работников в обеспечении гарантированных габаритов на водных путях бассейна, безопасности судоходства, качественной и своевременной подготовке к навигации.

1.2. Премия выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, навигационный период, год при выполнении условий премирования по структурным подразделениям и каждым работником трудовых обязанностей в полном объеме.

1.3. Премия устанавливается как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении. Начисляется премия за фактически отработанное время.

1.4. Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

1.5. Премирование работников Управления (за исключением руководителя, первого заместителя руководителя – капитана бассейна внутренних водных путей) производится по результатам работы бассейна, работников управления филиала – по результатам работы филиала, работников структурных подразделений – по результатам работы этих подразделений.

1.6. Условия премирования по структурным подразделениям Управления и филиалам, приведены в **Таблицах №№ 1, 2**. Руководитель учреждения имеет право уменьшать размер премии или отменить полностью премирование на определенный период времени.

1.7. Премия работнику не начисляется или начисляется не полностью в случае:

1.7.1. Неисполнения (ненадлежащего исполнения) трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией, Уставом службы на судах, положениями и приказами.

1.7.2. Несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, Устава о дисциплине работников речного транспорта, трудовой дисциплины.

1.7.3. Невыполнение установленной нормы труда.

1.7.4. Несоблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

1.7.5. Работники, виновные в нарушении производственных и технологических инструкций, нормативных документов по обеспечению безопасности плавания, правил технической эксплуатации судов, а так же по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, при установлении фактов приписок и искажений в отчетности могут быть лишены премии полностью или частично. Полное или частичное лишение премии производится в том расчетном периоде, в котором обнаружены нарушения, подпадающее под действие настоящего Положения.

1.8. Обязательным условием премирования работников является отсутствие аварий и эксплуатационных происшествий в конкретном филиале, структурном подразделении. Премия не выплачивается в случае превышения суммы принятых расходных обязательств (с учетом планируемой премии) над остатками денежных средств, находящихся на лицевом счете бюджетного учреждения.

1.9. В целях стимулирования заинтересованности рабочих на сдельной оплате труда в повышении качества продукции судостроения за индивидуальные и коллективные (бригадные) результаты работы, производится выплата премии в размере 25% к сумме

заработной платы по нарядам, начисленной по технически обоснованным нормам. Премия выплачивается за работы, связанные со строительством судов (судокорпусные, электросварочные, механические, электромонтажные, отделочные работы).

Основными показателями для начисления премии является:

а) выполнение нормы выработки за месяц на 100% и более;

б) отметка ведущего инженера по качеству, свидетельствующая о признании качества выполненной работы.

Премия начисляется только в случае приемки работ ведущим инженером по качеству с первого предъявления.

2. Порядок начисления, утверждения и выплаты премии

2.1. Основанием для выплаты премий являются данные оперативного производственного учета, статистической и бухгалтерской отчетности.

2.2. Премия работникам выплачивается не позднее трех месяцев после окончания отчетного периода. В случаях, если в учреждении, его филиалах в отчетном месяце отсутствует экономия фонда заработной платы для выплаты премии (при условии выполнения показателей), премия за месяц может быть выплачена в последующие периоды при наличии достаточных финансовых средств.

2.3. Премии утверждаются:

- работникам Управления, начальникам филиалов – руководителем Администрации;

- работникам филиалов – начальником филиала; премирование работников филиала в обязательном порядке согласовывается с Управлением.

2.4. Работникам в связи с призывом в армию, переводом на другую работу, сокращением штатов, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.

2.5. Работникам в связи с увольнением по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины, прогул, премия не выплачивается.

3. Премия за образцовое качество выполняемых работ

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения одновременно за счёт средств от приносящей доход деятельности при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере – до 10 должностных окладов;

- награждении Почётной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации, благодарности Министерства транспорта Российской Федерации субъекта Российской Федерации в размере до 5 МРОТ/ до 1 должностного оклада;

- награждении нагрудным знаком «За труд и пользу» в размере до 20 МРОТ/до 7 должностных окладов;

- награждении медалью «За заслуги в развитии транспортного комплекса России» в размере до 12 МРОТ/до 4 должностных окладов;

- награждении медалью Павла Мельникова в размере до 10 МРОТ/до 3 должностных окладов;

- награждении нагрудным знаком «Почётный работник транспорта России» в размере до 10 МРОТ/до 4 должностных окладов;

- награждении нагрудным знаком «Почётный работник речного флота» в размере до 7 МРОТ/до 2 должностных окладов.

УСЛОВИЯ
премирования руководящих работников,
специалистов и служащих

Должность, профессия	Условия премирования
Руководящие работники (в том числе заместители руководителя, главный бухгалтер), специалисты, служащие Управления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение Программы гарантированных габаритов судовых ходов. 2. Выполнение плановых объёмов при производстве ремонтных работ (в период зимнего судоремонта – нарастающим итогом с начала судоремонта). 3. Отсутствие аварий и эксплуатационных происшествий по вине персонала бассейна. 4. Обеспечение безаварийной эксплуатации флота, находящегося на балансе Администрации. 5. Своевременное и качественное выполнение производственных заданий и поручений руководителя Администрации. 6. Соблюдение требований, норм и правил охраны труда.
Начальники филиалов (в том числе заместители, главный бухгалтер), специалисты, служащие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение Программы гарантированных габаритов судовых ходов. 2. Выполнение плановых объёмов ремонтных работ производственной базы и судоремонта. 3. Отсутствие аварий и эксплуатационных происшествий по вине персонала бассейна. 4. Обеспечение безаварийной эксплуатации флота, находящегося на балансе Администрации. 5. Соблюдение требований, норм и правил охраны труда.
Работники Управления, филиалов, относящиеся к категории рабочих	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение установленных производственных заданий. 2. Своевременное и качественное обслуживание судов, сокращение сроков ремонта. 4. Отсутствие простоев по вине рабочих. 5. Выполнение хозяйственных работ по распоряжению руководителя Администрации. 6. Соблюдение требований, норм и правил охраны труда.

УСЛОВИЯ
премирования экипажей судов технического флота
и береговых работников путевого хозяйства

Премирование экипажей судов и РИП производится за время выполнения работ, включая время вооружения и разоружения судов в установленные сроки, при выполнении производственных показателей.

Должность, профессия	Условия премирования
<p>Экипажи земкараванов (земснарядов, шаландировщиков, шаланд, мотто – завозней, брандвахт)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение дноуглубительных работ согласно наряд – заданию. 2. Недопущение повторного производства работ, если это не противоречит техническим характеристикам землечерпательного флота и роду грунта. 3. Своевременное составление и оформление актов выполненных работ. 4. Надлежащее техническое и санитарное состояние судна, отсутствие перерасхода ГСМ. 5. Своевременная сдача судов в эксплуатацию. 6. Отсутствие обоснованных претензий со стороны заказчика. 7. Своевременное и качественное исполнение диспетчерских распоряжений, в том числе по хозяйственным работам. 8. Постоянное нахождение на связи посредством всех видов связи. 9. Соблюдение требований, норм и правил охраны труда.
<p>Экипажи судов, занятых обслуживанием судоходной обстановки</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недопущение срывов гарантированных габаритов пути. 2. Восстановление повреждённых и утерянных знаков, согласно Инструкции по содержанию навигационного оборудования ВСП. Передача информации о состоянии пути согласно «Схемы получения информации». 3. Контроль за содержанием ведомственных навигационных знаков. 4. Незамедлительная информация об авариях и эксплуатационных происшествиях. 5. Выполнение заданий по тралению. 6. Надлежащее техническое и санитарное состояние судна, отсутствие перерасхода ГСМ. 7. Своевременная сдача судов в эксплуатацию. 8. Своевременное и качественное исполнение диспетчерских распоряжений, в

	<p>том числе по хозяйственным работам.</p> <p>9. Постоянное нахождение на связи посредством всех видов связи.</p> <p>10. Соблюдение требований, норм и правил охраны труда.</p>
Экипажи других судов	<p>1. Отсутствие нарушений по технической эксплуатации и содержанию судна.</p> <p>2. Надлежащее техническое и санитарное состояние судна, отсутствие перерасхода ГСМ.</p> <p>3. Своевременная сдача судов в эксплуатацию.</p> <p>4. Своевременное и качественное исполнение диспетчерских распоряжений, в том числе по хозяйственным работам.</p> <p>5. Постоянное нахождение на связи посредством всех видов связи.</p> <p>6. Соблюдение требований, норм и правил охраны труда.</p>
Коллективы изыскательских русловых партий	<p>1. Выполнение и сокращение норм времени по эксплуатационным изысканиям.</p> <p>2. Своевременное и качественное выполнение планового материала.</p> <p>3. Соблюдение требований, норм и правил охраны труда.</p>

Примечание:

1. Обязательным условием для премирования является отсутствие аварий и эксплуатационных происшествий с транспортным, в том числе собственным флотом по вине экипажа.

2. Работники экипажей судов, привлекаемые в период судоремонта к другим работам, премируется с учетом качества выполненного задания.

3. Подведение итогов работы экипажей судов и выполнения оценочных показателей, производится на заседании комиссии, утверждённой приказом начальника филиала. Начальникам филиалов премия может не начисляться за: нарушение финансовой, налоговой дисциплины; отрицательную оценку деятельности филиала; нарушения трудовой, производственной и исполнительской дисциплин; некачественную подготовку документов, направленных в Управление.

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»

_____ В. И. Савинов
« 13 » декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота

_____ А.А. Иванов
« 13 » декабря 2017 г.

**Дополнительные нормы возмещения расходов,
связанных со служебными командировками:**

- в пределах бассейна оплата суточных – 250 рублей за каждый день нахождения в командировке;
- при выезде за пределы бассейна
 - оплата найма жилого помещения – по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами
 - оплата суточных – 400 рублей за каждый день нахождения в командировке.
 - оплата суточных в г.г. Москва, Санкт – Петербург, – в размере 600 рублей за каждый день нахождения в командировке.

Возмещение дополнительных выплат связанных со служебными командировками, сверх норм, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации и другими нормативными актами, производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
«13» декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
«13» декабря 2017 г.

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009г.
№ 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников
специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной
защиты" (с изменениями от 27 января 2010 г.)**

В соответствии с пунктом 5.2.70 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2898; 2005, № 2, ст.162; 2006, № 19, ст. 2080; 2008, № 11, ст. 1036; № 15, ст. 1555; № 23, ст. 2713; № 42, ст. 4825; № 46, ст. 5337; № 48, ст. 5618; 2009, № 2, ст. 244; № 3, ст. 378; № 6, ст. 738; № 12, ст. 1427), приказываю:

1. Утвердить Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

 постановление Минтруда России от 18 декабря 1998 г. № 51 "Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрировано в Минюсте России 5 февраля 1999 г., № 1700);

 постановление Минтруда России от 29 октября 1999 г. № 39 "О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрировано в Минюсте России 23 ноября 1999 г., № 1984);

 постановление Минтруда России от 3 февраля 2004 г. № 7 "О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрировано в Минюсте России 25 февраля 2004 г., № 5583).

Министр

Т.А. Голикова

Зарегистрировано в Минюсте РФ 10 сентября 2009 г.

Регистрационный № 14742

Приложение № 2
к приказу
Минздравсоцразвития РФ от
01 июня 2009 г. № 290н

**Межотраслевые правила
обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими
средствами индивидуальной защиты
(с изменениями от 27 января 2010 г.)**

I. Общие положения

1. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – Правила) устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению

и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

2. Требования настоящих Правил распространяются на работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно – правовых форм и форм собственности.

3. В целях настоящего приказа под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

4. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

5. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

6. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

8. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ*, оформленных в установленном порядке.

Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих

декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников с настоящими Правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

10. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

11. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

II. Порядок выдачи и применения СИЗ

12. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

13. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к настоящим Правилам.

Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

14. Работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами независимо от организационно – правовых форм и форм собственности работодателя, а также наличия этих профессий и должностей в иных типовых нормах.

15. Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и работникам соответствующих профессий.

16. Предусмотренные в типовых нормах СИЗ рабочих, специалистов и других служащих выдаются указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

17. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

18. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством

мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

19. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки "до износа" на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (далее - дежурные СИЗ). При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве "дежурных", выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

20. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

21. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

22. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

23. СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

24. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), работодатель обеспечивает проведение инструктажа

работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

25. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

26. Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

27. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем – индивидуальным предпринимателем. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти (например, на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ остаются в нерабочее время у работников.

28. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

29. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

III. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

30. Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

31. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

32. В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

33. В зависимости от условий труда работодателем (в его структурных подразделениях) устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

IV. Заключительные положения

34. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на работодателя (его представителя).

35. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем настоящих Правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его

территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

36. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) настоящих Правил в подведомственных организациях осуществляется в соответствии со статьями 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации** федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

* Дерматологические средства индивидуальной защиты кожи от воздействия вредных факторов для использования на производстве подлежат государственной регистрации Роспотребнадзором в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2000 г. № 988 "О государственной регистрации новых пищевых продуктов, материалов и изделий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 1 (ч. II), ст. 124; 2007, № 10, ст. 1244) и от 4 апреля 2001 г. № 262 "О государственной регистрации отдельных видов продукции, представляющих потенциальную опасность для человека, а также отдельных видов продукции, впервые ввозимых на территорию Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 17, ст. 1711).

** Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878.

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
« 13 » декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
« 13 » декабря 2017 г.

Постановление Правительства РФ от 7 декабря 2001 г. № 861 "О рационах питания экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов" (с изменениями от 1 февраля 2005 г., 30 июля 2009 г.)

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 и социального развития 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
7 декабря 2001 г.
№ 861

Рацион питания экипажей морских и речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота (утв. постановлением Правительства РФ от 7 декабря 2001 г. № 861) (с изменениями от 30 июля 2009 г.)

Наименование продуктов	Норма на одного человека в сутки (граммов)
Хлеб – всего	550
в том числе:	
ржаной	200
пшеничный	300
сдоба	50
Хлеб в пересчете на муку	375
Мука пшеничная	10
Крахмал	5
Крупы	60
Бобовые	20
Макаронные изделия	40
Масло сливочное	60
Сало свиное	10
Маргарин	10
Масло растительное	20

Молоко и молокопродукты – всего	200
в том числе:	
молоко	125
сметана	25
творог	30
сыр	20
Яйцо (штук)	1
Мясо и мясопродукты – всего	280
в том числе:	
мясо	250
колбасные изделия	20
консервы мясные	10
Рыба, рыбопродукты и морепродукты – всего	110
в том числе:	
рыба	60
сельдь	20
консервы рыбные	20
морепродукты	10
Сахар и кондитерские изделия	120
Чай	5
Кофе	3
Какао	2
Картофель	400
Овощи – всего	500
в том числе:	
лук репчатый	60
зелень (в ассортименте)	80
помидоры свежие	50
огурцы свежие	50
капуста свежая	60
морковь	60
свекла	60
чеснок	5
томат-паста	25
соленья	50
Сухофрукты	30
Фрукты – всего	260
в том числе лимоны	10
Соки	100
Соль	30
Специи и приправы	8
Дрожжи свежие	15
Соусы промышленного производства	10

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
« 13 » декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
« 13 » декабря 2017 г.

Приказ Минтранса РФ от 30 сентября 2002 г. № 122
"О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота и воздушных судов"
(с изменениями от 3 ноября 2009 г.)

Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2001 г. N 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

Приложение № 2
к приказу Минтранса РФ от
30 сентября 2002 г. № 122

Порядок
обеспечения питанием экипажей речных судов за исключением судов
рыбопромыслового флота
(с изменениями от 3 ноября 2009 г.)

1. Экипажи речных судов за исключением судов рыбопромыслового 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).

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
«13» декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
«13» декабря 2017 г.

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
(утверждён Приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н, с изменениями и дополнениями от 20 февраля, 16 июня 2014 г.)

В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, №27, ст. 2878; 2011, № 30 (ч. 1), ст. 4586) и подпунктом 5.2.65(6) Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2898; 2011, № 47, ст. 6659), приказываю:

Утвердить Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков согласно приложению.

Министр

Т. Голикова

Зарегистрировано в Минюсте РФ 19 марта 2012 г.
Регистрационный N 23513

Приложение
к приказу Министерства здравоохранения
и социального развития РФ
от 1 марта 2012 г. № 181н

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков*(1)

1. Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.
2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.
3. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.
4. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.
5. Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.
6. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
7. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

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

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

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

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

12. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

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

14. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).

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

16. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

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

18. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.

19. Обеспечение в установленном порядке*(3) работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

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

21. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле –, видео –, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.

22. Организация в установленном порядке*(4) обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.

23. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

24. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

25. Проведение в установленном порядке*(5) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

26. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

27. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

28. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

29. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

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

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

32. 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.

*(1) Конкретный перечень мероприятий по улучшению, условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности.

*(2) Исключена.

*(3) Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н (зарегистрировано Минюстом России 10 сентября 2009 г. № 14742), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 г. № 28н (зарегистрировано Минюстом России 1 марта 2010 г. № 16530).

*(4) Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (зарегистрировано Минюстом России 12 февраля 2003 г. № 4209).

*(5) Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (зарегистрировано Минюстом России 21 октября 2011 г. № 22111).

Руководитель
ФБУ «Администрация
Байкало – Ангарского бассейна»
_____ В. И. Савинов
«13» декабря 2017 г.

Председатель Енисейского
баскомфлота
_____ А.А. Иванов
«13» декабря 2017 г.