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

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТРАНСПОРТА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ РОСМОРРЕЧФЛОТУ**

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

**I. Общие положения**

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

Примерное положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений транспорта;

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

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

условия оплаты труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений.

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

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

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 2.3](#P85) - [2.7](#P122) настоящего раздела Примерного положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам в соответствии с [Приложением № 1](#P378).

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

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

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу
за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории (ведущий специалист) - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10;

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05.

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

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

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#P283) настоящего Положения.

2.9. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные [разделом 7](#P330) настоящего Положения.

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

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих
к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года
№ 247н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 года, регистрационный № 11858), с учетом изменений, внесенных приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 года № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 года, регистрационный № 13140):

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

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

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

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

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 3.3](#P160) - [3.5](#P178) настоящего раздела Примерного положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным по наивысшему разряду профессии по ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных)
и ответственных (особо ответственных) работ, также работникам рядового плавающего состава, работающим по двум должностям палубного и машинного состава, с учетом их квалификации и технической подготовки. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением
с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Премиальные выплаты:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя Росморречфлота.

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

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

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

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- выполнение программы категорий средств навигационного оборудования
и сроков их работы, гарантированных судовых ходов, а также сроков работы СГТС;

- выполнение плановых объемов работ в соответствии со сметами на производство ремонтных работ;

- выполнение показателей федеральных целевых программ, обеспечение равномерного планового бюджетного финансирования государственных инвестиций;

- обеспечение планового проведения декларирования безопасности судоходных гидротехнических сооружений;

- своевременное выполнение решений Росморречфлота.

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

участие в реализации пилотных проектов;

внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;

участие специалистов в разработке методических материалов Росморречфлота по актуальным вопросам;

взаимодействие с научно-исследовательскими институтами;

организация, подготовка и проведение обучающих семинаров
для специалистов отрасли.

Премия может не начисляться или не начисляться полностью в случае:

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

отрицательной оценки деятельности учреждения;

нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

некачественной подготовки документов, направляемых в Росморречфлот.

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

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные [главой VII](#P330) настоящего Положения.

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

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

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

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

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

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе сверх нормативной продолжительности рабочего времени за учетный период (отгулы,
 где учетный период устанавливается не более года), работе в ночное время,
при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы
или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника
без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу
в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными
и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается
в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации
от 30.12.2001 № 197-ФЗ (Российская газета, 2001, № 256; 2002, № 137; 2002,
№ 138-139; 2003, № 126; 2004, № 92; 2004, № 188; 2004,  № 292; 2005, № 100; 2006, № 146; 2006, № 290; 2007, № 1; 2007, № 86; 2007, № 159; 2007,  № 219; 2007,
№ 237; 2007, № 272; 2008, № 47; 2008, № 360) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемые размеры выплат - согласно аттестации рабочих мест.

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

6.3. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается членам экипажей судов:

- занятым на работах в ледовых условиях;

- нефтеналивных, толкачей нефтеналивных барж;

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

- многочерпаковых земснарядов.

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

6.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера
в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации
от 30.12.2001 № 197-ФЗ (Российская газета, 2001, № 256; 2002, № 137; 2002,
№ 138-139; 2003, № 126; 2004, № 92; 2004, № 188; 2004, № 292; 2005, № 100; 2006, № 146; 2006, № 290; 2007, № 1; 2007, № 86; 2007, № 159; 2007, № 219; 2007, № 237; 2007, № 272; 2008, № 47; 2008, № 160).

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

6.12. Выплаты водолазам:

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

- за час пребывания под водой - 10 - 17% 1-й квалификационной группы 1-го квалификационного уровня;

- единовременное вознаграждение за 500 часов - 10 - 50 ставок 1-го квалификационного уровня 1-й квалификационной группы.

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

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

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

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

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

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

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

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

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

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

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

- по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения,

- по представлению руководителей структурных подразделений.

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

7.2. При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

интенсивность и напряженность работы;

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

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

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

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

**VIII. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате

труда работников федеральных

государственных учреждений транспорта,

подведомственных Росморречфлоту

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР

ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ ПО УЧРЕЖДЕНИЮ

(СТРУКТУРНОМУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ УЧРЕЖДЕНИЯ)

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