

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Федеральное бюджетное учреждение  
«Администрация Волго-Балтийского бассейна внутренних  
водных путей»**

**на 2016-2019 г.г.**

**Срок действия Договора  
01 ноября 2016г. по 31 октября 2019г.**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном бюджетном учреждении «Администрация Волго-Балтийского бассейна внутренних водных путей» (далее - ФБУ «Администрация «Волго-Балт») и заключен между работниками ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами договора являются:

Работодатель – ФБУ «Администрация «Волго-Балт» - в лице Руководителя ФБУ «Администрация «Волго-Балт» **Николаева Владимира Константиновича** именуемого в дальнейшем «Работодатель»; в дальнейшем, по тексту договора, под словом Работодатель следует понимать и руководителей филиалов, самостоятельных структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» (далее - структурное подразделение ФБУ «Администрация «Волго-Балт») в тех случаях, когда руководитель ФБУ «Администрация «Волго-Балт» делегировал им часть своих полномочий в установленном законом порядке.

Работники ФБУ «Администрация «Волго-Балт», именуемые в дальнейшем «Работники», представленные единым представительным органом первичных профсоюзных организаций ФБУ «Администрация «Волго-Балт», в лице его председателя **Щеклеин Владислав Владимирович**

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт». Работники, не являющиеся членами профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее-Профсоюз), свои отношения во взаимоотношениях с работодателем представляют самостоятельно.

1.4. Настоящий договор заключен сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более 3х лет.

1.5. Договор заключен в соответствии с действующим законодательством и регулирует трудовые и иные непосредственно связанными с ними отношения между работодателем и работниками.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего договора. Ни одна из сторон договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Стороны присоединяются к Отраслевому соглашению по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сфере внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016 - 2019 годы и Региональным соглашениям и обязуются выполнять их требования. Если в течение срока действия настоящего договора будут заключены новые Отраслевые соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сфере внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации или Региональные соглашения, то стороны обязуются выполнять их требования.

1.8. В случае противоречия отдельных условий договора и новых выше названных соглашений действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.9. Предметом настоящего договора являются дополнительные, с учетом финансово-экономического положения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законодательством.

1.10. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.11. Любая из сторон, подписавшая договор, может вносить предложения об изменении и дополнении договора, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых обязательств и не ухудшают положения работников в порядке, установленном законодательством.

1.12. В структурных подразделениях ФБУ «Администрация «Волго-Балт» могут заключаться соглашения и приниматься локальные нормативные акты по отдельным направлениям, учитывающим специфику местных условий. Локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения или по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией в соответствии с действующим законодательством. Если в действующем законодательстве (при принятии локальных нормативных актов структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт») не определен порядок взаимодействия с первичной профсоюзной организацией – применяется форма учета мнения соответствующего профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» по правилам ст.372 Трудового Кодекса РФ.

## **II. Политика социального партнерства.**

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению стабильной, доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Работодатель обязуется строго соблюдать трудовое и социальное законодательство, привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности работников администрации, виновных в нарушении трудовых (профессиональных) и социально-экономических прав работников.

2.3. Профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» (далее - профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт») и Единый представительный орган первичных профсоюзных организаций ФБУ «Администрация «Волго-Балт» обязуются содействовать эффективной работе ФБУ «Администрация «Волго-Балт» присущими профсоюзам методами и средствами.

2.4. Во время действия настоящего договора, при условии выполнения его обязательств, Работники воздерживаются от проведения забастовок.

2.5. Профкомы ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» осуществляют постоянный контроль за соблюдением законодательства о труде, выполнением отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сфере внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016-2019 годы и региональных соглашений, настоящего договора.

### **III. Трудовой распорядок. Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

3.1. Трудовой распорядок в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка», утверждаемыми Руководителем ФБУ «Администрация «Волго-Балт» с учетом мнения ЕПО (*Приложение № 1*).

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (в случаях, предусмотренных законодательством).

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Перевод на другую работу, изменение существенных условий труда допускается только в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ.

3.5. Стороны признают, что гарантированная занятость является важным условием благополучия работников и несут ответственность за обеспечение стабильной занятости. Работодатель принимает меры по сохранению рабочих мест, заполнению вакансий работниками ФБУ «Администрация «Волго-Балт», имеющими необходимую квалификацию или прошедшими переподготовку. Работодатель не заключает договора с другими организациями, влекущие за собой снижение занятости работников своего коллектива.

3.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. В случае, когда изменение организационных и технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

3.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- работники, получившие травму на производстве;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу;
- лица предпенсионного возраста (за четыре года до выхода на пенсию);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- проработавшие в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» свыше 10 лет.

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

3.9. Лицам, окончившим учебные заведения по направлению ФБУ «Администрация «Волго-Балт», гарантируется прием на работу по специальности в ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

3.10. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», уволенным по сокращению численности или штата:

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

3.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, работодатель не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме представить в профком ППО соответствующего структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории работников и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

Массовым увольнением стороны признают: единовременное сокращение численности и (или) штата работников в количестве 15 и более человек, либо сокращение численности и (или) штата работающих в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в течение 30 календарных дней на 50 и более человек, либо сокращение численности и (или) штата работников в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в течение четырех месяцев на 100 и более человек.

С целью смягчения последствий предполагаемого массового высвобождения работников создается комиссия из представителей администрации ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и профсоюза для выработки программы мероприятий. Такая программа утверждается до начала сокращения и включает в себя следующие меры:

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

---

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

3.12. Лица, уволенные с работы по сокращению численности и (или) штата, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшейся в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» вакансии в течение 6 месяцев со дня увольнения.

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штатов или численности, предоставляется время (не менее одного рабочего дня в неделю) для поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

3.14. При увольнении члена Профсоюза по инициативе Работодателя по любой причине должно быть получено согласие профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов. В случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период для данной категории работников.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;
- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах;
- не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 35 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

На основании отраслевого соглашения и с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более, чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в виде индивидуальной стимулирующей доплаты, размер которой определяется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.2. Рабочее время и время отдыха работников плавсостава в период нахождения судов в эксплуатации, подготовке к эксплуатации, при постановке на зимний ремонт, отстой и консервацию регулируется «Положением об особенностях рабочего времени и времени отдыха работников плавсостава судов внутреннего водного транспорта»

(Приказ Минтранса РФ от 16.05.2003 г. № 133). 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, при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации.

4.3. Для работников плавсостава устанавливается суммированный учет рабочего времени и дней отдыха, неиспользованных в навигационный период (отгулы) с последующим их предоставлением, как правило, в межнавигационный период. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Продолжительность учетного периода для работников плавсостава ФБУ «Администрация «Волго-Балт» регулируется локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

4.4. Суммированный учет рабочего времени и предоставления суммированных дней отдыха (отгулов) устанавливается для береговых работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт». При этом общая продолжительность ежедневной работы (смены), за исключением аварийно-спасательных работ, для береговых работников непрерывных производств не должна превышать 12 часов. Перечень категорий береговых работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» с суммированным учетом рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

4.5. Работникам плавсостава и береговым работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные дни, предоставляются суммированные дни отдыха (отгулы). Суммированные дни отдыха предоставляются работникам в течение учетного периода, как в навигационный, так и в межнавигационный период.

По причинам сезонного и технологического характера работ, береговым работникам и работникам плавсостава, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с суммированным учетом рабочего времени, устанавливается учетный период продолжительностью двенадцать месяцев с 01 марта текущего года по 28 (29) февраля последующего года.

4.6. За работу по графику непрерывной рабочей недели при двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота, в т.ч. вахтенному персоналу гидросооружений, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, при условии работы в течение полного навигационного периода. Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяется локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

4.7. На судах для членов экипажей, как правило, устанавливается 8-часовой график работы. Все виды работ, выполняемые членами экипажей судов вне своей вахты (дополнительные, за недостающего по штату работника) в сумме не должны превышать четыре часа в сутки. Работникам плавсостава, выполняющим обязанности недостающих по штату работников, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск из расчета 1 календарный день за работу в течение месяца не менее половины нормы рабочих часов.

4.8. Суммированные дни отдыха предоставляются, как правило, в межнавигационный период. Очередность предоставления суммированных дней отдыха в период навигации для плавсостава согласовываются капитаном судна, в межнавигационный период - работодателем. Суммированные дни отдыха оплачиваются из расчета

должностного оклада, действующих постоянных надбавок и доплат и повышающего коэффициента за выслугу лет на момент предоставления отгулов. По заявлению работников оплата суммированных дней отдыха (отгулов) может выплачиваться как денежная компенсация в учетном периоде с предоставлением дней отдыха в межнавигационный период, без оплаты.

4.9. Оплата неиспользованных суммированных дней отдыха (отгулов) в случае вызова работника на работу по производственной необходимости производится дополнительно в одинарном размере. С учетом мнения профкома ППО соответствующего структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и при условии письменного согласия работника, работодатель может перенести использование суммированных дней отдыха за пределы учетного периода, но не более чем один год.

4.10. В тех случаях, когда работнику невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью (начало обучения практикантов, увольнение по состоянию здоровья, увольнение по сокращению штата, призыв на военную службу и в других случаях установленных Законом Р.Ф.) по письменному заявлению работника неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией с оплатой в двойном размере.

4.11. 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.

4.12. В целях сохранения и закрепления кадров плавсостава и работников гидротехнических сооружений, диспетчерского аппарата, инспекторского состава портового контроля не занятых в межнавигационный период и в случае невозможности предоставления рабочего места, работнику по его письменному заявлению может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в межнавигационный период, но не более одного календарного месяца. Данный отпуск оплачивается в размере, определяемом соглашением работника и работодателя, но не менее одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаемого федеральным законом.

Работнику, которому был предоставлен дополнительный отпуск или дополнительный отпуск с последующим предоставлением отпуска без сохранения заработной платы, по возвращению к месту работы оплачиваются фактические расходы на проезд к месту жительства и обратно на основании представленных документов.

4.13. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни возможно лишь в особых случаях с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ).

4.14. В период паводка, продолжительных праздничных и выходных дней, а также для обеспечения бесперебойного судопропуска может вводиться дежурство на дому. Порядок привлечения к дежурству на дому, перечень работников, привлекаемых к дежурству на дому, а также виды и размеры компенсации определяются локальным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», при этом доплата за дежурство на дому не может превышать 15 % должностного оклада за каждый час дежурства при наличии средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности.



4.15. Очередность предоставления отпусков работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» устанавливается Работодателем с учетом мнения профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» за две недели до наступления календарного года. График ежегодных отпусков должен обеспечивать нормальный ход работы ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и по возможности учитывать личные интересы работника.

4.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

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

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

4.18. Дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных, особых условиях труда, ненормированный рабочий день предоставляются в суммированном виде одновременно с основным отпуском, либо в другое время по желанию работника и по согласованию с Работодателем. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными, особыми условиями труда, с ненормированным рабочим днем с определением дней дополнительного отпуска за указанные условия работы устанавливается локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

На основании отраслевого соглашения, письменного заявления работника или его письменного согласия, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах рассчитанной в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

4.19. В случае повышения должностного оклада за время нахождения в отпуске производится перерасчет оплаченных дней со дня установления новых окладов в соответствии с действующим законодательством.

4.20. В отдельных случаях ежегодный отпуск может предоставляться работнику ФБУ «Администрация «Волго-Балт» вне графика:

- при приобретении путевок для лечения;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесенного заболевания;
- по обстоятельствам, заранее не предвиденным.

4.21. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- смерть близких (родители, супруги, дети) или одиноких родственников без учета времени, необходимого для проезда к месту работы и обратно - 3 дня;
- свадьба работника, свадьба детей работника - 3 дня;
- рождение ребенка (отцам) - 2 дня;
- 01 сентября - одному из родителей школьников с 1-го по 4-й класс - 1 день.

4.22 Работникам предоставляется дни с сохранением средней заработной платы:

- для прохождения обязательного медицинского осмотра - 2 дня;
- для повара, прохождения обязательного медицинского осмотра - 3 дня;
- для сдачи техминимума и проверки знаний - 1 день.

4.23. Женщинам с детьми дошкольного возраста (не менее 2-х детей) Работодатель предоставляет по их просьбе в любое удобное для них время кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 7 календарных дней.

4.24. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового Кодекса РФ и оформляется соответствующим приказом по ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

4.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляемый работникам с суммированным учетом рабочего времени в межнавигационный период (декабрь-апрель) включается в стаж работы дающий право на ежегодный отпуск, в связи с особым характером работы и в соответствии со статьей 121 Трудового Кодекса РФ. Список должностей работников устанавливается локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

4.26. Работникам для медицинской консультации по направлению врача Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 3 рабочих дней.

## **V. Оплата труда.**

### **5.1. Общие положения.**

5.1.1. Система оплаты труда для работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» регулируется Положением об оплате труда работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт», согласованным с единым представительным органом первичных профсоюзных организаций ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

### **5.2. Выплаты компенсационного характера.**

5.2.1. Оплата труда работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда (далее-вредные условия труда), производится в повышенном размере. Работодатель обязан учесть в плане финансово-хозяйственной деятельности (в дальнейшем ПФХД)

средства в полном объеме для производства выплат за работу во вредных условиях по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Размеры надбавок (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда на основании статьи 147 Трудового кодекса РФ. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. При отсутствии специальной оценки условий труда повышенный размер оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, согласно Постановления Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 № 298/П-22.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией работ по охране труда. В комиссию по специальной оценке условий труда включается представитель профкома ППО соответствующего структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

5.2.2. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, занятых на:

- работах в ледовых условиях (члены экипажей судов и работники гидросооружений) - 15%;
- нефтеналивных судах, толкачах нефтеналивных барж (члены экипажей судов) - 15%;
- непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке и перевозке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем (члены экипажей судов) - 12%;
- многочерпаковых земснарядах (члены экипажей судов) - 10%.

Надбавка выплачивается за фактическое время работы в указанных условиях.

5.2.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются районные коэффициенты. Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент начисляется на фактический заработок работника без ограничения его предельного размера (на все виды надбавок и доплат, вознаграждений, премий) и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

Работникам ЧРВПиС, работающим в г. Череповец устанавливается районный коэффициент 25 % от заработной платы, работникам подразделений ЧРВПиС работающим в г.Белозерске, пос. Шексна и пос. Девятины – 15 % от заработной платы, работникам ВРГСиС, ШРГСиС – 15 % от заработной платы, работникам проживающим и работающим в Карелии –15 % от заработной платы и процентная надбавка (проживающим в Карелии) за стаж работы в Карелии -50% от заработной платы.

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

5.2.5. 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.

5.2.6. 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

5.2.7 В ФБУ «Администрация Волго-Балт» осуществляется доплата за расширение зон обслуживания, за выполнение дополнительных работ:

- не входящих в обязанности члена экипажа в соответствии с Приложением 2,
- не входящих в обязанности береговых работников в соответствии с Перечнями работ, утвержденными локальными актами филиалов ФБУ «Администрация Волго-Балт».

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.8. 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, но не менее 50% оклада отсутствующего работника суммарно на всех, кто исполняет его обязанности.

Доплата за исполнение обязанностей недостающих по штату членов экипажа сверх нормальной продолжительности рабочего времени оплачивается в размере не менее 110 процентов должностного оклада с доплатой за вторую и третью совмещаемую должность недостающего по штату работника пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 40 % части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в пределах выделенного фонда оплаты труда филиалу и Управлению ФБУ «Администрация «Волго-Балт» на год.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по норме 40 часовой рабочей недели.

5.2.10. 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.

При этом тарифные ставки и должностные оклады принимаются для расчета с учетом действующих надбавок и доплат.

5.2.11. 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. Повышенная оплата сверхурочных работ производится с учетом постоянных действующих надбавок и доплат.

Оплату авральных работ членам экипажей судов и аварийных работ береговым работникам с нормированным рабочим днем, выполняемых до или после вахты (смены), производить за фактически отработанное время как сверхурочную работу из расчета должностного оклада с учетом установленных надбавок.

5.2.12. В ФБУ «Администрация «Волго-Балт» осуществляется выплата полевого довольствия работникам русловой изыскательской партии, предоставление бесплатного коллективного питания работникам плавающего состава, бесплатного лечебно-профилактического питания водолазам.

Работникам изыскательно-русловых партий, указанным в Приложении № 3, выплачивается полевое довольствие в размере установленном локальным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

5.2.13. Выплаты водолазам за особый характер работы регулируются положением об условиях оплаты труда водолазов и других работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» за подводные работы.

5.2.14. Компенсация за разъездной характер работы осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», основанным на статье 168.1 Трудового кодекса РФ. Ссылка на вышеназванный локальный нормативный акт структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» обязательна в трудовом договоре работника, имеющего разъездной характер работы.

5.2.15. Возмещение расходов береговым работникам, перечень которых устанавливается локальным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», 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, установленных локальным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

5.2.16. Работникам, условия труда которых связаны с разделением рабочего дня на части, производится доплата за разделение рабочего дня в размере 15 % должностного оклада. Перечень должностей работников, условия труда которых связаны с разделением рабочего дня на части, утверждается локальным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

5.2.17. В ФБУ «Администрация «Волго-Балт» производится доплата до уровня должностного оклада плавсоставу, занятому на работах по обеспечению ремонта и безопасного отстоя судов в случае выполнения работ низкой квалификации.

5.2.18. При ремонте судна с выводом его из эксплуатации членам экипажа, оставленным для выполнения ремонтных работ и обслуживания судна, выплачивается заработная плата по фактически выполняемой работе, но не менее 100 процентов оклада, установленного по должности на судне с сохранением действующих постоянных надбавок и доплат.

5.2.19. При постановке судна на холодный отстой (консервацию) и горячий отстой, членам экипажа, оставленным для его обслуживания, выплачивается заработная плата в размере не менее 100 процентов оклада по должности на судне. При наличии денежных средств выплата может производиться в размере 100 % оклада по должности на судне с сохранением действующих надбавок и доплат.

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

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

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

- в случае если работники в период использования дней отдыха (отгулов) привлекались к работе в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» по их просьбе (заявлению, поданному в письменном виде) – в одинарном размере; неиспользованные дни отдыха на другой срок не переносятся, оплата труда производится по выполняемой работе.

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

5.2.21 В случае заболевания работника в период использования ежегодного оплачиваемого отпуска, суммированных дней отдыха (отгулов) листок нетрудоспособности подлежит оплате в установленном порядке за все календарные дни нетрудоспособности.

При этом:

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество календарных дней нетрудоспособности, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок;
- суммированные дни отдыха (отгулы) должны быть продлены на количество рабочих дней нетрудоспособности.

5.2.22. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ). Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (статья 72.2. ТК РФ), допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой не менее среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

5.2.23. 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 ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

При увеличении в этот период заработной платы в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» должностные оклады увольняемых работников должны быть не ниже должностных окладов по аналогичным профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием.

5.2.24. 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 комиссии по специальной оценке условий труда, 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.

5.2.25. 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.

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

5.2.26. Предусмотренные настоящим договором размеры оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в пределах ПФХД ФБУ «Администрация «Волго-Балт», утвержденного Росморречфлотом. Руководители структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» принимают необходимые меры по обязательному включению в проект ПФХД необходимых расходов на оплату труда, компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом мотивированного мнения профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

5.2.27. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производится работодателем по согласованию с профкомом ППО соответствующего структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт». О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

### **5.3. Выплаты стимулирующего характера**

5.3.1. Водителям легковых автомобилей, может вводиться ненормированный рабочий день с соответствующей доплатой. Размер доплаты устанавливается соглашением сторон трудового договора, но не ниже 25% должностного оклада.

5.3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» могут быть произведены следующие стимулирующие выплаты:



премия по итогам работы (за месяц);  
премия за выполнение работ с высоким качеством или за выполнение особо важных работ;

премия за высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя ФБУ «Администрация «Волго-Балт» или структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» (при наличии соответствующих полномочий) в пределах субсидии на выполнение государственного задания в части оплаты труда работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ФБУ «Администрация «Волго-Балт» 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 ФБУ «Администрация «Волго-Балт» – по представлению руководителей структурных подразделений.

Приказы о премировании всех видов, установлении персональных надбавок, об уменьшении размеров премии, персональных надбавок, иных стимулирующих выплат или о полном лишении премий, персональных надбавок, иных стимулирующих выплат за производственные упущения должны издаваться с учетом мнения соответствующего профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» с соблюдением Федерального закона «О персональных данных».

5.3.3. При премировании по итогам работы, в том числе, 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 ФБУ «Администрация «Волго-Балт»;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ФБУ «Администрация «Волго-Балт»;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

выполнение мастерами, начальниками участков, другими специалистами своих должностных обязанностей при их постоянной занятости на участках, цехах, где более половины работников получают доплаты за вредные условия труда.

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.

Перечень производственных упущений, за которые работник может быть лишен премии полностью или частично, указан в **Приложение № 4**.

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

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

5.3.5. Премия за 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 ФБУ «Администрация «Волго-Балт» 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).

5.3.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», в зависимости от общего количества лет, проработанных в организации внутреннего водного транспорта.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет 1 года до 3 лет	0,06
при выслуге лет 3 лет до 5 лет	0,09
при выслуге лет 5 лет до 10 лет	0,12
при выслуге лет 10 лет до 15 лет	0,15
при выслуге лет свыше 15 лет	0,20

повышающий коэффициент 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.

При наличии денежных средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности, локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» размер повышающего коэффициента за выслугу лет может быть установлен:

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

Спорные вопросы по установлению размера повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет рассматриваются комиссией «По назначению повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет», на основании письменного заявления работника ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

Состав комиссии утверждается приказом руководителя ФБУ «Администрация «Волго-Балт» или начальника филиала ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

#### **5.4. Другие вопросы оплаты труда**

5.4.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя ФБУ «Администрация «Волго-Балт», но не более чем оклад начальника структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

5.4.2. Работникам флота и берега, осуществляющим руководство производственной практикой или обучение лиц, моложе 18 лет, производится доплата в размере от 10% до 50% тарифной ставки (оклада) по соглашению сторон.

5.4.3. С целью создания условий для повышения квалификации молодых работников в соответствии с Положением о наставничестве, предусматривающим закрепление наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы, в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» производится выплата наставникам стимулирующей выплаты в размере не менее 10% от размера оклада наставника.

#### **5.5. Порядок выплаты заработной платы**

5.5.1. Выплата заработной платы работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» производится два раза в месяц в дни, определенные правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

Заработная плата выплачивается работнику по месту работы либо перечисляется на банковские карточки.

5.5.2. Расчетные листки выдаются в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца.

5.5.3. Задержка выплаты заработной платы не допускается и является основанием для коллективных действий по защите индивидуальных прав работника, не противоречащих законодательству Российской Федерации, а также для принятия мер предусмотренных ст. 236 ТК РФ. Работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- при проведении аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

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

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

5.5.6. При увольнении работника ФБУ «Администрация «Волго-Балт» выплата всех сумм, причитающихся ему от ФБУ «Администрация «Волго-Балт», производится в день увольнения.

5.5.7. При выплате заработной платы администрация ФБУ «Администрация «Волго-Балт» производит удержание всех налогов, подлежащих уплате работником ФБУ «Администрация «Волго-Балт» у источника выплаты, если это предусмотрено действующим законодательством о налогах и сборах. Удержание иных сумм производится в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

5.5.8. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в день выдачи заработной платы, при условии сдачи больничного листа не позднее последнего числа текущего месяца.

5.5.9. По заявлению работника администрация ФБУ «Администрация «Волго-Балт» обязана в срок не позднее трех дней с момента получения такого заявления выдать ему справку о полученных доходах и удержанных суммах налогов по форме 2-НДФЛ.

## **VI. Иные социальные гарантии.**

6.1. Размер рациона бесплатного питания для экипажей судов всех видов флота, гидроперегрузателей, плавучих кранов определяется приказом руководителя ФБУ «Администрация «Волго-Балт» исходя из цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судовладельца в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 861 от 07.12.2001г. «О рационах питания экипажей морских, речных и воздушных

судов» и приказа Министерства транспорта РФ № 122 от 30.09.2002 г. «О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных и воздушных судов» и подлежит ежегодной корректировке в зависимости от роста рыночных цен в регионе на продукты указанные в рационе питания. Контроль за организацией бесплатного коллективного питания членов экипажей судов осуществляется капитанами судов.

6.2. При направлении работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» на судно по производственной необходимости для выполнения своих должностных обязанностей они обеспечиваются рационом питания на общих основаниях.

6.3. На судах служебно-вспомогательного характера производить выплату столовых денег в размере 25 % стоимости рациона бесплатного питания.

6.4. Из фонда оплаты труда работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» может быть оказана материальная помощь на основании письменного заявления работника или ходатайства непосредственного руководителя и (или) общественной организации. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ФБУ «Администрация «Волго-Балт», **начальник филиала ФБУ «Администрация «Волго-Балт»** по согласованию с профкомом ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в пределах ПФХД утвержденного в Управлении и в каждом филиале, в части источников от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь **может** быть оказана:

- 6.4.1. Пенсионерам - бывшим работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в порядке и на условиях, предусмотренных положениями, утвержденными в структурных подразделениях ФБУ «Администрация «Волго-Балт» с учетом мотивированного мнения профкома ППО соответствующего структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт»;
- 6.4.2. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», имеющим многодетные семьи и работникам, имеющим совокупный семейный доход ниже прожиточного минимума;
- 6.4.3. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и пенсионерам-ветеранам отрасли в связи государственными и профессиональными праздниками;
- 6.4.4. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в связи юбилейными датами (50 лет, 60 лет и каждые последующие 10 лет со дня рождения) с учетом общего количества лет, проработанных в ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

Рекомендуемый размер выплат:

до 1 года	20% средней заработной платы работника
от 1 до 5 лет	50% средней заработной платы работника
от 5 до-10 лет	80% средней заработной платы работника
от 10 до 20 лет	100% средней заработной платы работника
от 20 до 30 лет	120% средней заработной платы работника
от 30 до 40 лет	150% средней заработной платы работника
свыше 40 лет	200% средней заработной платы работника

- 6.4.5. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» для частичной компенсации стоимости приобретенной санаторно-курортные и оздоровительной путевки оформленной на работника или на его ребенка;

- 6.4.6. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» на оздоровление при предоставлении работнику ежегодного отпуска в размере до 50 % среднего заработка по ФБУ «Администрация «Волго-Балт» за предшествующий календарный год в сумме одинаковой для всех работников филиала, Управления ФБУ «Администрация «Волго-Балт»;
- 6.4.7. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в случае болезни, в качестве частичной компенсации расходов на оплату медицинских услуг и медикаментов. Расходы должны быть документально подтверждены (наличие рецептов, справок, товарных и кассовых чеков);
- 6.4.8. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в связи со смертью члена (членов) его семьи.
- 6.4.9. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать **выходное пособие** в следующих размерах:
- |                 |  |
|-----------------|--|
| от 3 до 5 лет   | средняя заработная плата работника     |
| от 5 до 10 лет  | 1,5 средних заработных платы работника |
| от 10 до-15 лет | 2 средних заработных платы работника   |
| от 15 до 20 лет | 2,5 средних заработных платы работника |
| выше 20 лет     | 3 средних заработных платы             |
- 6.4.10. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», впервые вступающим в брак в размере до 10 тысяч рублей;
- 6.4.11. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения) одному из родителей в размере до 50 тысяч рублей на каждого ребенка;
- 6.4.12. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» для частичного возмещения расходов по найму жилых помещений;
- 6.4.13. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в качестве поощрения за проявленную личную инициативу в нештатных ситуациях и пропаганду здорового образа жизни;
- 6.4.14. Семьям, имеющим двух и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям для частичного возмещения стоимости путевки в ДОЛ.
- 6.5. Из фонда оплаты труда работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» руководитель ФБУ «Администрация «Волго-Балт», **начальник филиала ФБУ «Администрация «Волго-Балт»** по согласованию с профкомом ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в пределах ПФХД утвержденного в Управлении и в каждом филиале, в части источников от приносящей доход деятельности, так же **может:**
- 6.5.1. Работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», выполняющим ремонтные работы, проживающим вне места нахождения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» или структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» компенсировать стоимость проездных карточек (билетов) в размере 100%. Оплата проезда для экипажей судов без права проживания производится в соответствии с установленным графиком несения вахт;

- 6.5.2. Обеспечивать при отсутствии общественного транспорта доставку работников служебным транспортом (либо арендуемым транспортом) к месту работы и обратно;
  - 6.5.3. В силу технологических особенностей производства производить оплату проезда транспортом общего пользования транзитным лоцманам из любого пункта Волго-Балтийского водного пути к месту нахождения судна;
  - 6.5.4. Компенсировать стоимость форменной одежды отдельным категориям работников согласно локальным нормативным актам ФБУ «Администрация «Волго-Балт»;
  - 6.5.5. Компенсировать работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», в семье которых доход на одного члена семьи не превышает минимального размера заработной платы, расходы на содержание детей в детских дошкольных учреждениях;
  - 6.5.6. Выплачивать работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» оформившим отпуск по уходу за ребенком от рождения до достижения ребенком возраста 1,5 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере не менее 500 рублей на каждого ребенка;
  - 6.5.7. Выплачивать работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт», в период использования отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, компенсацию (ежемесячное пособие) в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, на каждого ребенка;
  - 6.5.8. Возмещать членам семьи умершего работника ФБУ «Администрация «Волго-Балт» расходы, связанные с его смертью, в размере не менее 50% на основании представленных документов, но не более 100 тыс. рублей;
  - 6.5.9. Возмещать семье погибшего или умершего бывшего работника ФБУ «Администрация «Волго-Балт» расходы, связанные с транспортировкой и погребением на основании представленных документов;
  - 6.5.10. Поощрять по представлению (ходатайству):
    - председателя ППО - членов профкома;
    - председателей комиссий – членов общественных комиссий.
  - 6.5.11. Организовывать обеспечение работников горячим питанием;
  - 6.5.12. Принимать меры для улучшения жилищных условий работников;
  - 6.5.13. Возмещать затраты работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» по уплате ими процентов по займам (кредитам) на приобретение или строительство жилого помещения.
- 6.6. При сокращении работника работодатель по совместному решению с первичной профсоюзной организацией структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», может выплатить работнику материальную помощь на оздоровление при предоставлении ежегодного отпуска до даты сокращения вне графика.
- 6.7. За время прохождения обязательных медосмотров (обследований), инструктажа, проверки знаний и других случаев отвлечения рабочих и

служащих от основной работы по инициативе администрации в интересах ФБУ «Администрация «Волго-Балт» им сохраняется заработная плата.

- 6.8. Работодатель по просьбе работника предоставляет ему сведения о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет работника. Контроль за полнотой и своевременностью перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляет профсоюзный орган.
- 6.9. Семья погибшего или умершего на производстве работника сохраняет право на улучшение жилищных условий. К таким семьям не применяются действия, ущемляющие ее материальное и социальное положение по сравнению с другими семьями работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации.

## **VII. Охрана труда. Условия работы.**

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия. Ответственность за состояние условий труда несет Работодатель. Работодатель обеспечивает за счет средств ФБУ «Администрация «Волго-Балт» обучение работников и должностных лиц ФБУ «Администрация «Волго-Балт» по вопросам охраны труда.

7.2. Работодатель на основе действующего законодательства по охране труда и соответствующих отраслевых актов обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение в каждом структурном подразделении ФБУ «Администрация «Волго-Балт» специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет. В комиссию по специальной оценке условий труда включается представитель профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

7.4. Работодатель обеспечивает осуществление в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» постоянного контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации об охране труда и знакомит работников с результатами проводимых не реже одного раза в два года инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

Перечень цехов, производств, рабочих мест, в которых имеется необходимость более частых замеров, определяется локальным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

В отдельных случаях по требованию соответствующего профсоюзного органа замеры конкретных параметров производственной среды проводятся безотлагательно.

7.5. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника ФБУ «Администрация «Волго-Балт» о нормативных требованиях к



условиям труда на его рабочем месте, о существующих условиях труда и полагающихся компенсациях на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

7.6. Работодатель обеспечивает проведение обязательных медицинских осмотров работников соответствующих профессий за счет средств ФБУ «Администрация «Волго-Балт»: предварительных при поступлении на работу за счет собственных средств с последующей компенсацией (при предъявлении платежных документов) через 6 месяцев после начала работы и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) в течение трудовой деятельности, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

Работодатель может заключать с амбулаторно-поликлиническими учреждениями договоры на проведение предварительных, периодических и дополнительных медицинских осмотров, используя на эти цели средства социального и медицинского страхования.

7.7. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный доступ на рабочие места уполномоченных представителей профсоюза в целях проведения экспертизы условий труда, проверок условий труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. В целях организации сотрудничества по охране труда работодатель обязуется содействовать усилению общественного контроля за состоянием охраны труда, проводимому совместной комиссией по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Работодатель направляет на курсы по охране труда представителей ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» за счет средств ФБУ «Администрация «Волго-Балт»

7.8. В случае грубого нарушения со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, не обеспечение Работника средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений, поставив об этом в известность в письменном виде непосредственного руководителя и профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт». За время приостановления работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы, должность, средний заработок. Работник не может быть подвергнут по этим причинам административному, дисциплинарному и материальному наказанию.

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

Работодатель сообщает профсоюзному комитету о результатах рассмотрения и принятых мерах.

7.10. Уполномоченное (доверенное) лицо профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» по охране труда или технический инспектор труда Профсоюза включается в состав комиссии по испытанию и приемке в эксплуатацию вновь построенного или реконструированного производственного объекта.

7.11. В ФБУ «Администрация «Волго-Балт» действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается труд женщин и лиц моложе 18 лет (**Приложение № 5**). В отношении лиц, высвобождаемых с таких рабочих мест, администрация предусматривает одну из следующих мер социальной защиты:

7.11.1. Предоставление другого рабочего места (должности);

7.11.2. Трудоустройство на других или смежных предприятиях, расположенных в той же местности;

7.11.3. Обучение новым профессиям за счет средств ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

7.12. Работодатель обеспечивает организацию и бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 № 168 по нормам и условиям, установленным Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 года № 45н на основании специальной оценки условий труда. До получения материалов по специальной оценке условий труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выдачу молока производить по спискам данных работников, согласованным с местными органами Роспотребнадзора. По письменному заявлению работника выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.13. 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 № 46н.

7.14. Обеспечение работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими, обезвреживающими средствами, предметами (устройствами) для мытья и сушки рук, санитарно-бытовыми помещениями производится своевременно и бесплатно за счет средств работодателя не ниже действующих типовых норм.

В период производственного обучения работников вторым профессиям, по которым предусмотрена выдача спецодежды, выдача осуществляется согласно установленным нормам 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.

Перечень профессий и должностей, которым предусматривается выдача бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты указан в Приказах Минздравсоцразвития России: от 01 июня 2009 года №290н, 22 июня 2009 года № 357н.

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

7.16. 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.

7.17. Выдача смывающих и обезвреживающих средств производится в порядке, предусмотренном Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

7.18. Работодатель в пределах финансовых возможностей обеспечивает содержание здравпунктов и имеющихся на балансе предприятий стоматологических кабинетов.

7.19. Работодатель совместно с профкомом ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» ежегодно разрабатывает планы мероприятий (соглашения по охране труда), направленные на улучшение условий и охрану труда и обеспечивает их реализацию. Планы мероприятий по охране труда, охране окружающей среды, оздоровлению работников, оборудованию помещений и рабочих мест в соответствии с нормами и требованиями, а также соглашения по охране труда, подписываемые руководителями структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» с профсоюзами ППО соответствующих структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» финансируются в полном объеме. Примерное соглашение по охране труда указано в **Приложении № 6**.

7.20. Работодатель информирует профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» о несчастных случаях и авариях на производстве, создает комиссию по расследованию и включает в нее представителя профсоюза (члена профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, технического инспектора труда профсоюза, внештатного технического инспектора труда профсоюза) по согласованию с председателем профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

7.21. Работодатель по каждому несчастному случаю образует комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма и не позднее 3-х дней после окончания расследования направляет один экземпляр Акта Н-1 пострадавшему, а копию акта в профком ППО структурного подразделения ФБУ

«Администрация «Волго-Балт», в случае несогласия пострадавшего с результатами расследования несчастного случая на производстве, пострадавший имеет право обратиться в государственную инспекцию труда Минтруда России или Техническую инспекцию труда профсоюзов водного транспорта.

7.22. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Все расходы в связи с производственной травмой работодатель возмещает за счет средств социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.23. Факт бесследного исчезновения члена экипажа с борта судна признается несчастным случаем на производстве и оформляется актом установленной формы. 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.

7.24. 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 профкома ППО соответствующего структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», технического инспектора труда профсоюза, иного уполномоченного (доверенного) лица профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» по охране труда. Степень вины потерпевшего в результате несчастного случая на производстве при установленной смешанной ответственности не может превышать 25 %.

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

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

единовременная страховая выплата застрахованному лицу, либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты, в случае его смерти; Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме;

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;
- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;
- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и протезов;
- 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).

Локальным нормативным актом соответствующего структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» за счет средств от приносящих доход деятельности в пределах утвержденного ПФХД может устанавливаться дополнительная единовременная выплата работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника.

7.26. В случае полученного Работником увечья по вине Работодателя, последний берет на себя обязательство с согласия потерпевшего обучить его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячная заработная плата по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещает Работодатель.

7.27. Работодатель обеспечивает

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которое может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

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

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

7.29. Работодатель обязуется своевременно подавать заявление и пакет необходимых документов в исполнительный орган Фонда социального страхования РФ по месту своей регистрации для получения финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний, санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.30. Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной работником в быту или по пути на работу и с работы выплачивается в установленном порядке с первого дня выдачи листка временной нетрудоспособности. При этом размер пособия по временной нетрудоспособности исчисляется из средней заработной платы за последние 24 календарных месяцев с учетом страхового стажа работника.

7.31. Перечень должностей, по которым установлен характер работы, отличающийся от нормального характера работы, утверждается отдельным нормативным актом структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и является приложением к действующему Коллективному договору

### **VIII. Гарантии прав профсоюзных органов.**

8.1. Председателям ППО структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и членам профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», не освобожденным от своей производственной работы, разрешается выполнение общественных обязанностей в интересах коллективов структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в рабочее время с оплатой по среднему при условии уведомления непосредственного руководителя:

председателю ППО, председателю профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» - до 12 часов в месяц  
членам профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», уполномоченному по охране труда, членам комиссии по социальному страхованию - до 10 часов в месяц

8.2. Работники, входящие в состав выборных органов ППО структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт», не освобожденные от основной

работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, в т.ч. пленумов, совещаний, созываемых Профсоюзом в общей сложности не более 15 календарных дней в году.

8.3.Работодатель предоставляет профкому ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудованные отапливаемые, освещаемые помещения, мебель, средства связи, оргтехнику, а также помещения для проведения собраний (конференций), хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, предоставляет транспортные средства для поездок в отдаленные подразделения филиалов ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

8.4.Представители выборных органов ППО структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и реализации предоставленных профсоюзам прав.

8.5.Профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников, а также об аргументах принятия того или иного решения, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников. В соответствии со ст. 17 федерального закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.221 Бюджетного кодекса РФ профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» вправе в согласованные сторонами сроки, а при не достижении согласия в течении 10 календарных дней, получать **ПФХД в части оплаты труда** структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

8.6.В случае необходимости профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» вправе запросить у Работодателя объяснения об аргументах принятия того или иного решения в сфере действия настоящего договора. Срок ответа согласовывается сторонами, а при не достижении согласия ответ дается в течении 10 календарных дней.

8.7.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.

8.8.Профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» может беспрепятственно проводить опросы, работу по выявлению социально-экономических интересов работников, собирать вне рабочего времени совещания, встречи работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по приглашению профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» обязательно принимать участие в работе собрания.

8.9. В рамках социального партнерства работодатель ежегодно направляет денежные средства на совместное обучение специалистов ФБУ «Администрация «Волго-Балт» (экономистов по труду, работников отдела кадров, специалистов по управлению персоналом) и профсоюзного актива. Размер денежных средств устанавливается соглашением сторон.

8.10. Работодатель оказывает необходимое содействие председателю и членам профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в участии в работе совместных комиссий по расследованию несчастного случая, выходу с этой целью в рейс на судах ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и обеспечивает их питание за время работы комиссии на судне.

8.11. Согласно личным заявлениям работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» сохраняется существующий порядок удержания профсоюзных взносов через бухгалтерию структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт», которая бесплатно ежемесячно осуществляет безналичное перечисление на счета ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и СЗТО ПРВТ в день получения заработной платы одновременно с ее выплатой.

8.12. Работодатель ежемесячно осуществляет перечисление по обращению профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт» из средств от приносящей доход деятельности на следующие цели:

- проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, среди членов профсоюза и членов их семей в размере не менее одного процента от общего объема фонда оплаты труда;
- оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа в размере: не менее 4-х МРОТ для освобожденных председателей ППО филиалов, для неосвобожденных председателей ППО филиалов сумма оговаривается ежемесячно с руководителем структурного подразделения; (основание 11.10. ОС)

Каждый профком ППО структурного подразделения ФБУ «Администрации «Волго-Балт» обязан ежеквартально отчитываться перед работодателем о целевом расходовании выделенных денежных средств на основании согласованного с работодателем плана мероприятий по проведению социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью. В случае отсутствия отчета Работодатель приостанавливает перечисление денежных средств. При обнаружении нецелевого использования выделение денежных средств на последующие периоды сокращается на сумму нецелевого использования.

Профком структурного подразделения имеет право ежеквартально запрашивать информацию о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части поступления средств от приносящей доход деятельности, а Работодатель в свою очередь обязан предоставить данные или дать мотивированный ответ, о невозможности перечислить запрашиваемую сумму.

8.13. Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, руководители органов Профсоюза в подразделениях ФБУ «Администрация «Волго-Балт»- без предварительного согласия СЗТО ПРВТ.



8.14. Перевод указанных в п. 8.13 профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборных органов Профсоюза, членами которого они являются.

8.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, а руководителей Профсоюза в структурных подразделениях ФБУ «Администрация «Волго-Балт», - только с предварительного согласия СЗТО ПРВТ.

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

## **IX. Заключительные положения.**

9.1. Договор сохраняет действия в случае изменения наименования ФБУ «Администрация «Волго-Балт», изменения структуры ФБУ «Администрация «Волго-Балт», реорганизации ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

9.2. При реорганизации ФБУ «Администрация «Волго-Балт» договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

9.3. При смене собственника имущества ФБУ «Администрация «Волго-Балт» действие договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

9.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения договора производятся в порядке, установленным Трудовым Кодексом РФ.

9.5. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и другими нормативными актами, единый представительный орган первичных профсоюзных организаций ФБУ «Администрация «Волго-Балт» вправе выступать с инициативой внесения в договор соответствующих изменений и дополнений, в наибольшей степени отвечающих интересам работников и не ухудшающие трудовые и социальные гарантии со стороны Работодателя в установленном законом порядке.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Работодатель обязан:

- в семидневный срок с момента подписания направить договор с приложениями в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга для уведомительной регистрации;
- в месячный срок с момента регистрации договора безвозмездно изготовить и передать в каждое структурное подразделение ФБУ «Администрация «Волго-Балт» не менее чем по 2 копии договора (руководителю структурного подразделения и председателю ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт»), а также электронную версию договора.

9.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении договора на собраниях (конференциях) трудовых коллективов структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

9.9. Договор составлен в четырех экземплярах.

**Руководитель  
ФБУ «Администрация «Волго-Балт»**

**Председатель ЕПО**

\_\_\_\_\_ **В.К. Николаев**

\_\_\_\_\_ **В.В. Щеклеин**

\_\_\_\_\_ 01 ноября 2016 г.

\_\_\_\_\_ 01 ноября 2016 г.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**ФБУ «Администрация «Волго-Балт»**

**1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, утверждаемый работодателем с учетом ЕПО, является приложением к коллективному договору.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работающих в ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка ФБУ «Администрация «Волго-Балт» регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ**  
**РАБОТНИКОВ ФБУ «АДМИНИСТРАЦИЯ «ВОЛГО-БАЛТ»**

2.1. Прием на работу в ФБУ «Администрация «Волго-Балт» осуществляется на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Администрация в целях проверки работника на соответствие поручаемой работе имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- анализом предъявленных документов;
- собеседованием;
- установлением срока испытания (условие подлежит обязательному включению в текст трудового договора).

2.6. Прием на работу осуществляется приказом (распоряжением) администрации, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под личную подпись.

2.7. В приказе (распоряжении) указывается наименование должности в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.8. При приеме на работу работодатель обязан:

- ознакомить под личную подпись поступающего на работу с должностной инструкцией по той должности, на которую он принимается, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ФБУ «Администрация «Волго-Балт»;
- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.9. На всех работающих, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.12. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА (СТ.21 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

Работник обязан:

- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка.
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- уважать достоинство и личные права каждого работника ФБУ «Администрация «Волго-Балт»
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- сообщать руководителю ФБУ «Администрация «Волго-Балт» либо непосредственному начальнику о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- не разглашать информацию о:
  - финансовых планах ФБУ «Администрация «Волго-Балт»;
  - персональных и медицинских данных работников ФБУ «Администрация

«Волго-Балт»;

- доходах работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт».
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

#### **4. ПРАВА РАБОТНИКА (СТ.21 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

Работник имеет право:

- участвовать в управлении ФБУ «Администрация «Волго-Балт» через общие собрания, различные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы, а также по вопросам социально-культурного или бытового обслуживания.
- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях Трудового Кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков и отгулов.
- на возмещение вреда (ущерба), причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на нормальные условия труда.
- на сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников.
- объединяться в профсоюзные организации для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- пользоваться другими правами, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации.

#### **5. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ.22 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

Работодатель имеет право:

- разъяснять Правила внутреннего трудового распорядка.
- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях Трудового Кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников.
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.
- учитывать все случаи проявления трудовой активности работника и неисполнения своих обязанностей.
- пользоваться другими правами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

#### **6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ.22 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором.
- обеспечивать безопасные условия труда и лечебно-профилактическое обслуживание персонала в соответствии с требованиями охраны труда.

- создавать условия для роста показателей в работе.
- обеспечивать выполнение обязательств коллективного договора.
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников.
- соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия труда.
- рассматривать представления и требования об устранении выявленных нарушений действующего законодательства соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- с целью обеспечения нормальных условий труда и санитарно-бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей осуществлять закупку питьевой воды и необходимых бытовых приборов.
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- выплачивать причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- производить перевод заработной платы на банковскую карточку Maestro Сбербанка России или выплаты через кассу каждому работнику два раза в месяц: за первую половину месяца 20 числа - аванс в счет причитающейся заработной платы за отработанный месяц, и 05 числа следующего месяца – окончательный расчет по заработной плате за отработанный месяц. Локальными нормативными актами в структурных подразделениях ФБУ «Администрация «Волго-Балт» могут быть установлены иные дни выплаты заработной платы.
- знакомить работников под личную подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» не может превышать 40 часов в неделю.

7.2. Перечень работников с продолжительностью работы за пределами установленной нормы рабочего времени (с ненормированным рабочим днем) и количеством дней дополнительного отпуска за работу в условиях режима ненормированного рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт», принятыми с учетом мнения профкома ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

7.3. Перечень категорий береговых работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт» с суммированным учетом рабочего времени, и продолжительность учетного периода устанавливается локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт», принятыми по согласованию с профкомом ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

Превышение фактического количества отработанного времени над нормальным числом рабочих часов за учетный период ведется нарастающим итогом ежемесячно. По

итогам учетного периода работникам предоставляется право на дополнительные выходные дни, исчисляемые в рабочих днях, оплачиваемые в соответствии с локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт», согласованными с профкомом ППО структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт».

В период предоставления суммированных дополнительных выходных дней работники плавсостава, рабочие и служащие с суммированным учетом рабочего времени по их письменному заявлению могут 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.

7.4.В соответствии со ст. ст.100,108 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель по согласованию с работниками устанавливает время начала и окончания работы и перерыв для отдыха и питания: начало работы 8:30, окончание 17:30, перерыв на обед с 12:45 до 13:30.

7.5. В соответствии с локальными нормативными актами структурных подразделений ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в структурных подразделениях ФБУ «Администрация «Волго-Балт» могут устанавливаться иные режимы рабочего времени.

7.6.Работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового Кодекса РФ.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

7.7.В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ по согласованию между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

## **8. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

8.1.В соответствии со ст.111Трудового кодекса РФ при 40 часовой рабочей неделе всем работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем правилами внутреннего трудового распорядка ФБУ «Администрация «Волго-Балт» устанавливается суббота.

8.2.В соответствии со ст.114 Трудового Кодекса РФ работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и должности.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в течение года со дня поступления на работу.

Продолжительность ежегодного **основного** оплачиваемого отпуска - **28 календарных дней**.

В соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов» №181-ФЗ от 24.11.1995г. для работающих инвалидов продолжительность ежегодного **основного** оплачиваемого отпуска устанавливается **30 календарных дней**.



О времени начала отпуска работник должен быть извещен под личную подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

**8.3.**В соответствии со ст. ст.116, 118, 119 Трудового Кодекса РФ работникам ФБУ «Администрация «Волго-Балт» в структурных подразделениях ФБУ «Администрация «Волго-Балт» локальными нормативными актами устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 14 календарных дней.

8.4.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.

8.5.Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится по основаниям, предусмотренным ст.124 Трудового Кодекса РФ.

## **9. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

9.1.За проявление активности с положительным результатом, добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие трудовые заслуги применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- премия;
- представление к ведомственным правительственным наградам.

## **10.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА.**

10.1.Нарушением трудовой дисциплины, является противоправное виновное неисполнение работником трудовых обязанностей. Такое правонарушение, не влекущее уголовной ответственности, именуется **дисциплинарным проступком**.

10.2.В соответствии со ст.192 Трудового Кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право принимать следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.3.В соответствии со ст. 193 Трудового Кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.4.Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под личную подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под личную подпись, то составляется соответствующий акт.

10.5. В соответствии со ст.193 Трудового кодекса РФ:

- дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске;
- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения поступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;
- за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только 1 дисциплинарное взыскание;
- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.6. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.7. Снижение размера ежемесячной премии, персонального повышающего коэффициента к окладу, персональной надбавки или полная их отмена в соответствии с перечнем производственных упущений в работе, перечисленных в приложении №4 Коллективного договора ФБУ «Администрация «Волго-Балт», не является дисциплинарным взысканием и применяется наряду с ним.

10.8. В соответствии со ст. 194 Трудового Кодекса РФ:

- если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания;
- работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

**Приложение №2**

**Перечень дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей:**

1. Погрузо-разгрузочные работы (не относящиеся к выполнению основных обязанностей).
2. Подготовка грузовых помещений (качественная и своевременная зачистка несамоходных барж после выгрузки песка, отсева, камня) для плавкранов .
3. Стирка постельного белья и спецодежды.
4. Покрасочные работы на судах, отнесенные к заводским работам.
5. Ремонтные работы по маякам и обстановочным постам.
6. Установка новых береговых знаков судоходной обстановки, вырубка под них новых просек.
7. Работы, связанные с капремонтом и модернизацией знаков.

**Примечание:**

Ежедневная общая продолжительность работы члена судового экипажа, включая несение вахт (работ), выполнение наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей члена экипажа, не должна превышать 12 часов.

*Приложение № 3*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

*Должностей, профессий работников ФБУ «Администрация «Волго-Балт»,  
которым предусматривается возмещение расходов за работу в полевых условиях*

1. Начальник РИП
2. Инженер РИП
3. Повар РИП
4. Старший полевой рабочий РИП
5. Полевой рабочий РИП
6. Техник РИП
7. Чертежник РИП

## Приложение № 4

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

*производственных упущений в работе, при которых Руководитель ФБУ «Администрация «Волго-Балт» и начальник филиала ФБУ «Администрация «Волго-Балт» имеет право полностью или частично лишить работников премии, персонального повышающего коэффициента к окладу и персональной надбавки.*

#### ДЛЯ ВСЕХ ВИДОВ РАБОТ:

1. Невыполнение работником своих обязанностей, предусмотренных Положением о службе (отделе), должностной инструкцией.
2. Невыполнение в срок плановых заданий, установленных непосредственно начальником в пределах его полномочий.
3. Не качественная подготовка исходных документов специалистом (исполнителем).
4. Недостаточный контроль за выполнением непосредственными исполнителями в срок и в полном объеме положений договора, документов и текущих распоряжений вышестоящих органов, руководства, со стороны лиц, на которых возложен контроль за их исполнением.
5. За нарушение правил охраны труда и техники безопасности.
6. Наличие аварийных разливов, невыполнение правил и инструкций по охране окружающей среды.
7. Нарушение трудовой дисциплины (прогулы, систематические опоздания, появление в нетрезвом виде, невыполнение распоряжений, низкая исполнительная дисциплина).
8. Сверхплановый простой флота по вине эксплуатационного персонала во время навигации.
9. Низкое качество ремонтных работ.
10. Нарушение Устава службы на судах.
11. Нарушение Правил плавания и мероприятий по обеспечению безопасности судоходства, наличие аварий, аварийных случаев.
12. Нарушение Правил технической эксплуатации, неудовлетворительное техническое содержание судов и объектов.
13. Нарушение правил внутреннего распорядка предприятия.

### **ЗЕМЛЕЧЕРПАНИЕ**

#### **(земснаряды, теплоходы, шаландировщики, самоходные шаланды)**

1. Недостоверное, несвоевременное заполнение документов первичного учета работы земснаряда (вахтенного и рабочего журнала), искажение и несвоевременное предоставление месячной отчетности.
2. Неправильная расстановка знаков судоходной обстановки, информации о габаритах судового хода на перекате во время работы земснаряда.
3. Неудовлетворительное качество выполненных работ (уменьшение против заданных наряд- заданием норм выработки).
4. Невыполнение плановых показателей

## **ОБСТАНОВКА**

1. Наличие случаев неисправностей освещения и замечаний в расстановке знаков, несвоевременное восстановление сбитых и поврежденных знаков обстановки по вине работников бригады, постов, несоблюдение графика осмотра участка по вине смены.
2. Неправильное и несвоевременное ведение вахтенного и обстановочного журналов, искажение и несвоевременное предоставление месячной отчетности.
3. Несвоевременная информация о состоянии пути.
4. Некачественное выполнение рейсовых заданий, выданных прорабом, обстановочными теплоходами.
5. Несвоевременное устранение неисправностей на знаках судоходной обстановки.

## **ИЗЫСКАТЕЛЬСКИЕ ПАРТИИ**

1. Некачественное выполнение изыскательских работ.
2. Неудовлетворительное содержание геодезических инструментов, мотокатеров.
3. Искажение и несвоевременное предоставление месячной отчетности и необходимой документации в бухгалтерию, ОК, ОТЗ и др.

## **ДНООЧИСТИТЕЛЬНЫЕ СНАРЯДЫ**

1. Неудовлетворительное содержание водолазной техники.
2. Неудовлетворительное состояние техники безопасности при водолазных спусках и работах, нарушение единых правил охраны труда на водолазных работах.

### **Примечание:**

Полное или частичное лишение премий производится за тот отчетный период, в котором было совершено нарушение, и оформляется приказом руководителя структурного подразделения ФБУ «Администрация «Волго-Балт». Отчетным периодом считается месяц.

В случаях нарушения трудовой и производственной дисциплины, нарушения Устава службы на судах, «Правил технической эксплуатации», «Устава о дисциплине...», «Правил плавания...» и других нарушений согласно данного приложения администрация имеет право снижать размер премии до 50%.

В случаях нарушения трудовой и производственной дисциплины, нарушения Устава службы на судах, «Правил технической эксплуатации», «Устава о дисциплине...», «Правил плавания...» создавших угрозу безопасности судоходства, жизни и здоровья людей или приведших к аварии, аварийному случаю или происшествию, краже имущества - администрация имеет право снижать премию до максимально установленного размера премии для данной категории работников.

В случаях прогула, появления на рабочем месте в наркотическом или алкогольном опьянении – полное лишение премии.

**Перечень  
тяжелых работ и работ с вредными или опасными  
условиями труда, при выполнении которых запрещается  
применение труда женщин**

1. Боцман береговой, матрос береговой, старший матрос береговой (за исключением работающих на пассажирских причалах местных и пригородных линий).
2. Вальщик леса.
3. Водитель автомобиля, работающий на автомобиле грузоподъемностью свыше 2,5 тонн (кроме занятого на внутризаводских, внутригородских, пригородных перевозках и перевозках в сельской местности в пределах одной дневной смены, при условии непривлечения к техническому обслуживанию и выполнению ремонта грузового автомобиля).
4. Водолаз.
5. Газосварщик и электросварщик ручной сварки, работающие в закрытых емкостях (цистернах, котлах и т.п.), а также на высотных сооружениях связи (башнях, мачтах) свыше 10 метров и верхолазных работах.
6. Грузчики, докеры - механизаторы (кроме докеров - механизаторов, постоянно работающих крановщиками, водителями внутрипортового транспорта и рабочих, обслуживающих машины и механизмы непрерывного действия на переработке грузов, за исключением веществ, относящихся к 1 и 2 классам опасности).
7. Кровельщик по стальным кровлям.
8. Маляр, изолировщик судовой, занятые на малярных работах в цистернах, районе второго дна, теплых ящиках и других труднодоступных участках судов, а также на работах по очистке старой краски в указанных участках судов.
9. Матросы всех наименований пассажирских и грузопассажирских судов (за исключением судов на подводных крыльях и глиссирующих, а также судов, работающих на внутригородских и пригородных линиях), земснарядов, землесосов и судов смешанного "река - море" плавания.
10. Машинист бульдозера.
11. Машинист крана (крановщик), занятый на плавучем кране.
12. Машинист экскаватора.
13. Машинная команда судов всех видов флота, а также члены экипажей судов всех видов флота, совмещающие работу по двум должностям палубного и машинного состава.
14. Монтаж, ремонт и обслуживание контактных сетей, а также воздушных линий электропередачи при работе на высоте свыше 10 м.
15. Плотник.
16. Слесарь - сантехник, занятый на ремонте канализационной сети.
17. Слесарь - сантехник, занятый чисткой канализационных траншей и колодцев.
18. Слесарь по ремонту автомобилей, выполняющий ручную мойку деталей двигателя автомобиля, работающего на этилированном бензине.

19. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый обкаткой двигателя с применением этилированного бензина.
20. Слесарь - механик по испытанию установок и аппаратуры, занятый регулировкой и испытанием судовых дизелей в закрытых помещениях и внутри судов.
21. Слесарь - судоремонтник, занятый на работах внутри судов.
22. Судокорпусник – ремонтник.
23. Такелажник, занятый на монтаже и демонтаже оборудования.
24. Трубопроводчик судовой.
25. Фрезеровщик камня.
26. Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи, занятый на верхолазных работах ремонтом высоковольтных линий электропередачи.
27. Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий, занятый на ремонте кабельных вводов со свинцовым глетом и на пайке свинцовых кабельных муфт и оболочек.
28. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, занятый обслуживанием и ремонтом технологического оборудования.

**Перечень  
тяжелых работ и работ с вредными или опасными  
условиями труда, при выполнении которых запрещается  
применение труда лиц моложе восемнадцати лет**

1. Аккумуляторщик.
2. Бетонщик.
3. Водитель автомобиля.
4. Водолаз.
5. Изолировщик.
6. Каменщик.
7. Копровщик.
8. Кровельщик – жестянщик.
9. Лаборант химического анализа.
10. Лебедчик.
11. Маляр.
12. Матрос береговой.
13. Машинист крана (крановщик).
14. Машинист экскаватора.
15. Машинист компрессорных установок.
16. Мостовщик.
17. Обмотчик элементов электрических машин, занятый на работах с применением стекловолкна и кремнийорганических лаков.
18. Пилоправ.
19. Пильщик.
20. Плавсостав всех видов флота.
21. Плотник, занятый на заготовке крепежного леса.
22. Рамщик.
23. Раскряжевщик.
24. Слесарь по обслуживанию оборудования электростанций.
25. Слесарь по ремонту лесозаготовительного оборудования.



26. Слесарь – монтажник судовой.
27. Слесарь-сантехник, занятый на ремонте канализационной сети и в спецпрачечных.
28. Слесарь-судоремонтник, занятый на сварочных работах и работах в замкнутых пространствах судов.
29. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
30. Станочник – распиловщик.
31. Стропальщик.
32. Судокорпусник-ремонтник, занятый на сварочных работах и работах в замкнутых пространствах судов.
33. Такелажник.
34. Токарь на токарно-давилных станках.
35. Токарь по обработке абразивных изделий.
36. Тракторист.
37. Уборщик производственных и служебных помещений, занятый в производствах, цехах и участках с вредными условиями труда, уборкой общественных туалетов.
38. Электрогазосварщик.
39. Электромонтер по обслуживанию электрооборудования электростанций.
40. Электромонтер по обслуживанию электроустановок.
41. Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи.
42. Электромонтер-линейщик по монтажу воздушных линий высокого напряжения и контактной сети.
43. Электромеханик по лифтам.

**СОГЛАШЕНИЕ  
по охране труда**

№№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Ориентировочная стоимость	Основание
1.	Обеспечить всех работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ.	-«-		
2.	Снабжение судов и объектов мед. аптечками.	-«-		
3.	приобретение медикаментов для здравпункта РМЦ.	-«-		
4.	Приобретение нормативно-технической литературы.	-«-		
5.	Снабжение профвредников молоком.	-«-		
6.	Проведение специальной оценки условий труда.	-«-		
7.	Приобретение оборудования для безопасного производства работ в автотранспортном цехе	-«-		
			<b>Итого:</b>	