Регистрационный № 108
от 29 июля 2020
Начальник Управления экономического развития администрации города Байконур
подпись Ф. И. О.

Соглашение № 3
о внесении дополнений и изменений в
Коллективный договор ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур
на 2019-2022 гг.

г. Байконур «25» 07 2020 г.

Государственное унитарное предприятие «Производственно-энергетическое объединение «Байконурэнерго» г. Байконур (далее - ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур), ИНН 9901000235, в лице генерального директора Адамчука Юрия Дмитриевича (далее – Работодатель), действующего на основании Распоряжения Главы администрации города Байконур от 05.02.2020 № 01/05/12-22 в соответствии с Уставом ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур и работники ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее – Работники), представленные общественной профсоюзной организацией «Энергетик» работников ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее - Профсоюз), в лице председателя общественной профсоюзной организации «Энергетик» работников ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур Жанабаевой Файзы Захаровны, действующей на основании Устава Профсоюза, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

Раздел 1
Предмет Соглашения

Для обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Стороны решили внести в Коллективный договор Государственного унитарного предприятия Производственно-энергетического объединения «Байконурэнерго» города Байконур на 2019-2022 гг. (далее - Коллективный договор) следующие дополнения и изменения:

1.1. Пункт 4.1. раздела «Оплата труда, вознаграждения, доплаты, надбавки» Коллективного договора читать в следующей редакции «4.1. В области оплаты труда Стороны исходят из того, что каждому Работнику должно быть предоставлено право на вознаграждение за труд, обеспечивающее удовлетворительное существование Работника, в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством затраченного труда, сложности выполняемой работы. Заработная плата каждого Работника максимальными размерами не ограничивается, а зависит от результатов его труда. Система оплаты труда, действующая на Предприятии, регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и отражается в «Положении об оплате труда персонала ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 3 к Коллективному договору)».

1.2. В п. 4.3. раздела «Оплата труда, вознаграждения, доплаты, надбавки» Коллективного договора внести изменения и изложить его в следующей редакции «4.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 (первого) разряда промышленно-производственного персонала, работающего в ГУП ПЭО

«Байконурэнерго» г. Байконур, полностью отработавшего определенную Работодателем на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, устанавливается с 01 июля 2020 года в размере 6 065 (шесть тысяч шестьдесят пять) рублей 00 копеек».

1.3. Абзац 4 п. 4.12. раздела «Оплата труда, вознаграждения, доплаты, надбавки» Коллективного договора изложить его в следующей редакции: «По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, по его заявлению предоставляется другой день отдыха (отгул) в любое удобное время в течение года с момента возникновения права. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере за фактически отработанное время, а день отдыха оплате не подлежит. Контроль учета отгулов за отработанное время Работников Предприятия возлагается на начальников подразделений, цехов, служб, отделов».

1.4. В п. 2.2. раздела «Правила внутреннего трудового распорядка в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 1 к Коллективному договору) внести дополнения и изложить его в следующей редакции: «2.2. При приеме на работу соискатель предоставляет руководству Предприятия:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, с регистрацией в городе Байконур;
- трудовую книжку и (или) иные сведения о трудовой деятельности;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинскую справку о состоянии здоровья, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

Прием на работу при отсутствии указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств Работника принимаемого на работу, последнему может быть предложено, представить резюме о выполняемой ранее работе, пройти собеседование на аттестационно-квалификационной комиссии Предприятия.

С 01.01.2021 года в соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс РФ», Работодателем формируется в электронном виде основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника с предоставлением данной информации для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, место работы, его трудовая функция, а также информация о переводах на другую работу, увольнение Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора».

1.5. В п. 2.6. раздела «Правила внутреннего трудового распорядка в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 1 к Коллективному договору) внести дополнения и изложить его в следующей редакции: «2.6. На всех Работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и (или) иные сведения о трудовой деятельности. С записями в трудовых книжках работники знакомятся под подпись».

1.6. В п. 2.12. раздела «Правила внутреннего трудового распорядка в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 1 к Коллективному договору) внести дополнения и изложить его в следующей редакции: «2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. В день увольнения Служба управления персоналом обязана выдать работнику его трудовую книжку (с внесенной в нее записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировкой, предусмотренной законодательством Российской Федерации со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации) и (или) иные сведения о трудовой деятельности. В день увольнения Предприятие обязано произвести выплату всех сумм причитающихся Работнику. Днем увольнения считается последний день работы.

1.7. В п. 8.2. раздела «Правила внутреннего трудового распорядка в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 1 к Коллективному договору) внести изменения и изложить его в следующей редакции: «8.2. Запрещается курение на территории Предприятия».

1.8. В п. 5.15.4. раздела «Правила внутреннего трудового распорядка в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 1 к Коллективному договору) внести дополнения и изложить в следующей редакции: «5.15.4. Для Отдела реализации энергии бытовым потребителям службы «Энергосбыт» и для Службы эксплуатации приборов учета электроэнергии (СЭПУЭ) ЦГЭС, в том числе: инженера 7 разряда – 1 ед., техника 2 категории – 2 ед., техника - 5 ед., электромонтера по эксплуатации электросчетчиков - 5 ед., рабочая неделя устанавливается со вторника по субботу, выходные дни: воскресенье, понедельник. Время начала и окончания работ согласно п. 5.15.1. Правил.

Для начальника подразделения СЭПУЭ ЦГЭС, инженера технического аудита систем учета электроэнергии 8 разряда - 1 ед., техника I категории – 1 ед., техника 4 разряда - 2 ед., электромонтера по эксплуатации электросчетчиков - 1 ед. рабочая неделя устанавливается с понедельника по пятницу, выходные дни: суббота, воскресенье. Время начала и окончания работ согласно п. 5.15.1. Правил».

1.9. Раздел 5 «Правил внутреннего трудового распорядка в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 1 к Коллективному договору) дополнить пунктом 5.22.: «5.22. Для обеспечения безопасности и контроля за выполнением Работниками Предприятия Правил внутреннего трудового распорядка на территории Предприятия, а также на контрольно-пропускных пунктах для соблюдения требования пропускного режима и усиления контроля за сохранностью ТМЦ Предприятия осуществляется открытое видеонаблюдение».

1.10. Положение об оплате труда работников ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (Приложение № 3 к Коллективному договору ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур) читать в редакции Приложения № 1 к настоящему Соглашению.

Раздел 2
Действие настоящего Соглашения

2.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с «25» 07 2020 года.

Раздел 3
Заключительное положение

3.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в Управление экономического

развития администрации города Байконур.

3.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Работодателем и Работниками, а также их представителями в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах (для Работодателя, Профсоюза и Управления экономического развития администрации города Байконур), имеющих одинаковую юридическую силу, и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур на 2019-2022 гг.

Приложение:

1. Положение об оплате труда работников ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур на 22 л.

От Работодателя:

Генеральный директор
ГУП ПЭО «Байконурэнерго»
г. Байконур

_____ **Ю.Д. Адамчук**

От Работников:

Председатель общественной профсоюзной организации «Энергетик» работников
ГУП ПЭО «Байконурэнерго»
г. Байконур

_____ **Ф.З. Жанабаева**

Приложение № 1
к Соглашению № 3
о внесении дополнений и
изменений в Коллективный
договор ГУП ПЭО
«Байконурэнерго» г. Байконур
на 2019-2022 гг.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда персонала ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее соответственно – Положение, Работники, Предприятие) устанавливает систему оплаты труда для Работников Предприятия с повременно-премиальной оплатой труда.

1.2. Заработная плата Работников Предприятия включает в себя:
- тарифную ставку (оклад);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

1.3. Начисление заработной платы Работникам по повременно-премиальной форме производится, исходя из тарифной ставки (оклада) за отработанный период с учетом доплат, надбавок и ежемесячного премирования за производственные показатели, входящих в фонд оплаты труда.

1.4. Оплата труда Работников Предприятия (за исключением ремонтного персонала находящегося на сдельно-премиальной форме оплаты труда) производится из фонда оплаты труда Предприятия (далее соответственно ФОТ), сформированного за счет себестоимости работ (услуг), фонда развития социальной сферы, сформированного за счет прибыли Предприятия и доходов Предприятия, полученных от оказания услуг по нерегулируемым видам деятельности. Оплата труда ремонтного персонала находящегося на сдельно-премиальной форме оплаты труда производится в соответствии с локальным актом предприятия.

1.5. Оплата труда Генерального директора производится согласно Постановлению Главы Администрации г. Байконур от 26.12.2017 г. № 460 «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных Предприятий, находящихся в ведении администрации города Байконур, в новой редакции» (с изменениями).

1.6. Оплата труда заместителей Генерального директора и главного бухгалтера Предприятия производится согласно «Положению об

условиях оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2. Порядок установления размеров тарифных ставок (окладов)

2.1. На Предприятии заработная плата Работников формируется на основании тарифной системы оплаты труда, исходя из квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2.2. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала, работающего в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур и полностью отработавшего определенную Работодателем на этот период норму рабочего времени, устанавливается с 01 июля 2020 года в размере 6 065 (шесть тысяч шестьдесят пять) рублей 00 копеек.

2.3. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), действующему единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС), единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), профессиональным стандартам.

2.4. Тарифная ставка (оклад), как оплата за норму труда, является основополагающей величиной при установлении доплат, надбавок и прочих выплат, предусмотренных на Предприятии, связанных с режимом работы, условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

3. Организация оплаты труда работников

В отношении Работников, кроме указанных в п.п. 1.5.,1.6. настоящего положения, Работодатель:

- Проводит тарификацию выполняемых работ в зависимости от подчиненности, сложности и ответственности.
- Присваивает квалификационные разряды рабочим в соответствии с ЕТКС и ТКС электроэнергетики, профессиональных стандартов.
- Утверждает должностные инструкции с учетом требований действующих нормативных документов.
- Проводит аттестацию Работников.
- Устанавливает обоснованные нормы и нормативы трудовых затрат.
- Проводит оценку Работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам Предприятия устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет.
Ежемесячная надбавка за выслугу лет (за непрерывный стаж работы на Предприятии) – устанавливается Работникам Предприятия в соответствии с «Положением о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет Работникам ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (приложение № 2 к настоящему Положению).

4.3. Конкретный размер премии Работников Предприятия за достижение производственных и финансово-экономических результатов деятельности Предприятия определяется в соответствии с «Положением о премировании Работников ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур по итогам работы за месяц» (Приложение № 4 к Коллективному договору).

4.4. Надбавки за интенсивность труда, а также за сложность, напряжённость и высокие достижения в труде – устанавливаются и регулируются на Предприятии в соответствии с локально-нормативными актами Работодателя.

4.5. За классность – устанавливается на Предприятии водителям автомобилей, в соответствии с «Положением о порядке присвоения классности и начислении надбавки за классность водителю автомобиля ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (приложение № 3 к настоящему Положению).

4.6. Санитарке здравпункта устанавливается надбавка за уборку туалета здравпункта – в размере 13% часовой тарифной ставки (оклада).

4.7. Все вышеперечисленные доплаты, надбавки и выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и относятся на себестоимость продукции.

4.8. Вознаграждение по итогам работы за год является выплатой стимулирующего характера, выплачивается в соответствии с «Положением о выплате вознаграждения по итогам работы за год Работникам ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (Приложение № 5 к Коллективному договору) за счет средств фонда оплаты труда, относимого на себестоимость продукции.

4.9. Работникам Предприятия по решению Работодателя, на основании рекомендательного решения Экономического совета, выплачиваются единовременные (разовые) премии к государственным, профессиональным праздникам. Выплата премий производится за счет средств экономии фонда оплаты труда, средств фонда развития социальной сферы и средств, поступивших от оказания услуг по нерегулируемым видам деятельности Предприятия. Общая сумма премии распределяется Работникам пропорционально тарифной ставке (окладу), либо в одинаковом для всех Работников размере.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам Предприятия устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки с учётом стимулирующих и компенсационных выплат.
- Работникам, получающим оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки ((части оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени с учётом стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

5.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы оплачивается:
за первые два часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.5. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.6. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, по его заявлению предоставляется другой день отдыха (отгул) в любое удобное время текущего календарного года. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере за фактически отработанное время, а день отдыха оплате не подлежит. Контроль учета отгулов за отработанное время Работников Предприятия возлагается на начальников подразделений, цехов, служб, отделов. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

5.7. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника в объеме предусмотренном должностной инструкций по совмещаемой должности (далее – за совмещение профессий (должностей)),устанавливается доплата в размере:

- руководителям, их заместителям (за исключением должностей, нижеперечисленных в категории специалистов, а также исполнения обязанностей руководителей их штатными заместителями) – 15% от часовой тарифной ставки (оклада);
- специалистам (в том числе: мастерам, начальникам групп, начальникам участков, начальникам охраны объектов, заведующим складом, заведующим хозяйством), служащим – 25% от часовой тарифной ставки (оклада);
- рабочим - 50% от часовой тарифной ставки (оклада).

Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, производится в случае, если период совмещения составляет пять и более рабочих дней.

Для экономической целесообразности доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, устанавливается исходя из следующих тарифных ставок (окладов) Работников:

- Работнику высшей ступени оплаты труда при совмещении профессий (должностей) Работника низшей ступени оплаты труда устанавливается доплата от тарифной ставки (оклада) Работника низшей ступени оплаты труда;
- Работнику низшей ступени оплаты труда при совмещении профессий (должностей) Работника высшей ступени оплаты труда устанавливается доплата от тарифной ставки (оклада) Работника высшей ступени оплаты труда.

5.8. В случае, если выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника или по вакантной должности приказом возложено на нескольких Работников, то установление доплаты возможно как каждому в равной степени, так и дифференцировано в зависимости от конкретного дополнительного объема выполняемых работ каждым Работником в отдельности (Например, первому – 30% от 25% полагающейся доплаты за совмещение, второму – 20% от 25 % полагающейся доплаты за совмещение, третьему – 50% от 25 полагающейся доплаты за совмещение) с обоснованием в служебной записке о доплате от непосредственного руководителя. При этом общая сумма доплат не должна превышать экономии по фонду заработной платы по замещаемой должности: по должности временно отсутствующего Работника либо вакантной должности.

5.9. За работу в ночное время – с 22.00 часов до 06.00 часов в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

5.10. За труд на тяжелых и особо тяжелых работах, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда - в процентах от часовой тарифной ставки (оклада) на основании результатов специальной оценки условий труда в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Предприятия.

Класс условий труда на рабочем месте согласно карте специальной оценке условий труда	**Повышенный размер оплаты труда, %**
3.1	4
3.2	8
3.3	12
3.4	20

5.11. За вахтовый метод работы – устанавливается надбавка в размере 30% часовой тарифной ставки без применения районного коэффициента в соответствии с «Положением о вахтовом методе организации работ по ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» (приложение № 4 к настоящему Положению).

5.12. Работникам Предприятия устанавливается ежемесячная надбавка за работу в районе экологического кризиса в размере 30% часовой тарифной ставки (оклада).

5.13. Оплата труда на Предприятии осуществляется с применением районного коэффициента в размере 1,5 к заработной плате.

Приложения, являющиеся неотъемлемой частью настоящего Положения:

№ 1 Положение об условиях оплаты труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур.

№ 2 Положение о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет Работникам ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур.

№ 3 Положение о порядке присвоения классности и начислении надбавки за классность водителю автомобиля ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур.

№ 4 Положение о вахтовом методе организации работ по ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур.

Начальник ПЭС **Н.А. Шкурова**

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГУП ПЭО
«Байконурэнерго» г. Байконур

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее соответственно – Положение, Предприятие) определяет условия оплаты труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера Предприятия.

1.2. Заработная плата заместителей генерального директора и главного бухгалтера Предприятия включает в себя:
тарифную ставку (оклад);
выплаты стимулирующего характера;
выплаты компенсационного характера.
Условия оплаты труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера Предприятия устанавливаются трудовыми договорами и настоящим Положением.

1.3. Оплата труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера Предприятия производится из фонда оплаты труда Предприятия, сформированного за счет себестоимости работ, услуг (далее – фонд оплаты труда), и фонда развития социальной сферы, сформированного за счет прибыли Предприятия.

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей генерального директора и главного бухгалтера Предприятия к среднемесячной заработной плате Работников списочного состава (без учета генерального директора, заместителей генерального директора и главного бухгалтера) Предприятия устанавливается в кратности 8.
Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Предприятия к среднемесячной заработной плате Работников списочного состава Предприятия рассчитывается за календарный год. Среднемесячная заработная плата на Предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы Работников списочного состава (без учета Работодателя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на

среднесписочную численность указанных Работников за календарный год.

1.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. Порядок установления размеров окладов

2.1. Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Предприятия устанавливаются трудовым договором с Работодателем в размере:

- 1-му заместителю генерального директора – главному инженеру -
- на 10% ниже тарифной ставки (оклада) Работодателя;
- главному бухгалтеру – на 15% ниже тарифной ставки (оклада) Работодателя.

2.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Предприятия пересматриваются при условии изменения тарифной ставки (оклада) Работодателя по его решению.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия устанавливаются настоящим Положением и локальными нормативными актами Предприятия.

3.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия к тарифной ставке (окладу) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 года до 8 лет – 5%;
от 8 лет до 15 лет – 10%;
свыше 15 лет – 15%.

3.2.1. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия определяется «Положением о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет Работникам ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур.

Трудовые споры по вопросу установления ежемесячной надбавки за выслугу лет заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплата премии по итогам работы за месяц.

3.3.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия устанавливается премия по итогам работы за месяц в размере 20% от тарифной ставки (оклада) по результатам производственной деятельности Предприятия с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Предприятия.

3.3.2. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера Предприятия по итогам работы за месяц производится на основании

приказа Работодателя одновременно с выплатой заработной платы за расчетный период.

3.3.3. Премия начисляется в установленном размере в процентах от тарифной ставки (оклада) с учетом доплат и надбавок к ним (кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет и надбавки за работу в районе экологического кризиса), выплачиваемых за счет средств фонда оплаты труда, относимых на себестоимость продукции, за фактически отработанное время.

3.3.4. Ежемесячная премия заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия не **выплачивается** полностью при наличии случаев:

а) несвоевременного и некачественного выполнения своих обязанностей, указанных в трудовом договоре, должностной инструкции;

б) непредставление или несвоевременное представление и некачественное оформление всех видов отчетов и документации;

в) нарушения правил внутреннего распорядка, Антикоррупционной политики Предприятия.

3.4. Вознаграждение по итогам работы за год.

3.4.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия вознаграждение по итогам работы за год выплачивается в соответствии с «Положением о выплате вознаграждения по итогам работы за год Работникам ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» за счет средств фонда оплаты труда, относимых на себестоимость продукции.

3.5. Единовременные (разовые) премии непроизводственного характера:

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия по решению Работодателя выплачиваются единовременные (разовые) премии к профессиональным и государственным праздникам. Выплата премий производится за счет средств экономии фонда оплаты труда, средств фонда развития социальной сферы и средств, поступивших от оказания услуг по нерегулируемым видам деятельности Предприятия. Общая сумма премии распределяется в одинаковом для всех Работников размере.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Предприятия устанавливается ежемесячная надбавка за работу в районе экологического кризиса в размере 30% тарифной ставки (оклада).

4.2. К заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера Предприятия устанавливается районный коэффициент в размере 1,5.

4.3. Установленные настоящим разделом выплаты компенсационного характера учитываются при определении планового фонда оплаты труда Предприятия.

5. Заключительное положение

Заместители руководителя и главный бухгалтер Предприятия не имеют права получать выплаты из средств Предприятия, не установленные настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур, трудовым договором.

Начальник ПЭС **Н.А. Шкурова**

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ГУП ПЭО
«Байконурэнерго» г. Байконур

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур

Положение о порядке выплаты ежемесячной надбавкиза выслугу лет работникам ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее соответственно – Положение, Работники, Предприятие) вводится в целях стимулирования труда Работников Предприятия и привлечения квалифицированных Работников.

1. Общие положения

1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет определяется Работнику по решению«Комиссии по исчислению стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу работников ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее соответственно - Комиссия по исчислению стажа работы).

1.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет исчисляется в процентах от тарифной ставки (оклада) Работника Предприятия и выплачивается за счет средств фонда оплаты труда, относимых на себестоимость продукции.

1.3. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет Работникам Предприятия производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер ежемесячной надбавки за стаж работы к окладу работника
от 1 года до 8 лет	5%
от 8 до 15 лет	10%
свыше 15 лет	15%

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- Время работы на Предприятии.
- Время работы на Предприятиях энергетики.
- Время работы в иных организациях и учреждениях, если Работник поступил на работу на Предприятие в порядке перевода по согласованию между руководителями.
- Нахождение на военной службе военнослужащих (за исключением военнослужащих по призыву) в Вооруженных силах, ФСБ, МВД, МЧС и других правоохранительных органах и федеральных ведомствах.
- Время действительной срочной военной службы, если работник был уволен с Предприятия, в связи с призывом на военную службу или направления его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу, и за ним следовала работа на Предприятии, и перерыв не составил более 3-х месяцев с момента увольнения со срочной военной службы.

  Время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в случае, если Работник состоял в трудовых отношениях с Предприятием.
- Время работы сроком не менее 5 (пяти) лет в государственных (муниципальных) органах, их представительствах (филиалах, обособленных структурных подразделениях), коммерческих организациях (федеральное государственное, государственное (муниципальное) Предприятие), некоммерческих организациях (фонд, учреждение образованное Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием), за исключением работы у индивидуальных предпринимателей, коммерческих и некоммерческих организациях, не указанных в данном пункте, общественных объединениях, при условии, что выполняемые трудовые функции по прежнему месту работы соответствуют трудовым функциям по занимаемой должности. Указанное время засчитывается как 5 лет работы в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур» и у Работника возникает право на соответствующую ежемесячную надбавку.

  Право на получение надбавки за выслугу лет, возникает у Работника Предприятия с момента письменного обращения. Служба управления персоналом разъясняет вновь принятому Работнику о праве подачи заявления на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет, при приёме на работу и ознакомлении с Коллективным договором.

2.3. Для привлечения высококвалифицированных специалистов (Работник, обладающий конкретными навыками или достижениями, отвечающими особым требованиям в области деятельности,

применяемой на Предприятии) в стаж работы засчитывается время работы в других учреждениях и на Предприятиях, не перечисленных в п. 2.2 настоящего Положения, по решению Комиссии по исчислению стажа работы.

2.4. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, не включается время отбывания исправительных работ по месту работы, время нахождения под административным арестом.

2.5. Работникам по совместительству надбавка за выслугу лет начисляется по основному месту работы.

3. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки(оклада) Работника с учетом п.1.2 настоящего Положения.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, исходя из установленной тарифной ставки (оклада), с учетом районного коэффициента, и выплачивается одновременно с заработной платой.

3.3. Сумма ежемесячной надбавки за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

3.4. Если у Работника право на назначение надбавки наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от производства в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.5. Если у Работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, установление размера новой доплаты производится после окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.6. При увольнении Работника ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет включается в заработок, из которого исчисляются пенсии и возмещение ущерба, причиненного Работникам увечья, либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой.

4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется Комиссией по исчислению стажа работы по отдельному заявлению работника. Состав и порядок работы указанной Комиссии по исчислению стажа работы утверждается локальным нормативным актом Предприятия.

4.2. Комиссия в своей работе руководствуется Разделом 2 настоящего Положения. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) иные сведения о трудовой деятельности, для военнослужащих документы, подтверждающие их выслугу лет. Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден справками, подписанными руководителями соответствующих Предприятий, выданными на основании документов по учету личного состава, табелей и других документов.

4.3. Конкретный размер надбавки за выслугу лет Работнику устанавливается приказом Работодателя на основании протокола комиссии по исчислению стажа и справки СУП.

5. Порядок обжалования решения комиссии о начислении ежемесячной надбавки за выслугу лет

5.1. Индивидуальные трудовые споры по вопросу установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Начальник ПЭС **Н.А. Шкурова**

Начальник СУП **А.М. Набиева**

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГУП ПЭО
«Байконурэнерго» г. Байконур

Положение о порядке присвоения классности и начислении надбавки за классность водителю автомобиля ГУП ПЭО «Байконурэнерго» города Байконур

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о порядке присвоения классности и начислении надбавки за классность водителям автомобилей Автотранспортного цеха ГУП ПЭО «Байконурэнерго» города Байконур (далее - водители), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодексом Российской Федерации, Квалификационным справочником профессий рабочих, утвержденным постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102, и определяющее порядок присвоения классов квалификации водителям, работающим в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур.

1.2. Квалификация первого, второго и третьего классов (далее - класс) указывает на уровень профессионального мастерства водителя, наличия категорий и зависит от сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовки и опыта работ.

1.3. Водителю могут быть присвоены следующие классы:

- водитель 1-го класса;
- водитель 2-го класса;
- водитель 3-го класса.

2. Требования, предъявляемые к водителям

2.1. Водитель 3 класса должен знать:

- назначение, устройство, принцип действия, работу и обслуживание агрегатов, механизмов и приборов автомобилей, относящихся к одной из категорий "В" или "С", или автобусов, относящихся к категории "Д";
- правила дорожного движения;
- основы безопасности движения;
- правила технической эксплуатации автомобилей (относящиеся к водителям);
- основные показатели работы автомобилей, пути и способы повышения производительности труда и снижения себестоимости перевозок;
- признаки, причины и опасные последствия неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации автомобиля, способы их обнаружения и устранения;
- порядок проведения технического обслуживания автомобилей и прицепов;

- правила хранения автомобилей в гаражах и на открытых стоянках;
- правила эксплуатации аккумуляторных батарей и автомобильных шин;
- влияние погодных условий на безопасность вождения автомобиля;
- способы предотвращения дорожно-транспортных происшествий;
- приемы оказания первой доврачебной помощи при несчастных случаях;
- правила заполнения первичных документов по учету работы автомобиля;
- правила обкатки новых автомобилей и после капитального ремонта;
- правила подачи автобусов под посадку и высадку пассажиров и контроля за соблюдением этих правил;
- порядок экстренной эвакуации пассажиров при дорожно-транспортных происшествиях.

2.2. Водитель 2 класса должен знать:

- назначение, устройство, принцип действия, работу и обслуживание агрегатов, механизмов и приборов автомобилей, отнесенных к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", а при работе на автобусах - "Д" или "Д" и "Е", их неисправности:
- признаки, причины, опасные последствия, способы определения и устранения;
- объемы, периодичность и основные правила выполнения работ по техническому обслуживанию;
- способы увеличения межремонтных пробегов автомобилей;
- особенности организации технического обслуживания и ремонта автомобилей в полевых условиях;
- особенности организации междугородных перевозок, режим работы водителей;
- пути улучшения использования подвижного состава, методы работы передовых водителей;
- основные положения планирования и учета работы автомобилей;
- правила пользования средствами радиосвязи на автомобилях;
- элементы дороги, их влияние на безопасность движения;
- основные понятия из теории движения автомобиля;
- свойства, применение, правила транспортирования и хранения основных эксплуатационных материалов, нормы расхода и меры по их экономии;
- способы увеличения пробега автомобильных шин и срока службы аккумуляторных батарей.

2.3. Водитель 1 класса должен знать:

- назначение, устройство и правила технического обслуживания автопоездов, устройство и правила технического обслуживания автомобилей последних выпусков;
- влияние отдельных эксплуатационных показателей работы автомобилей на себестоимость перевозок;

- способы обеспечения высокопроизводительного и экономного использования подвижного состава;
- основные технико-эксплуатационные качества подвижного состава и их влияние на безопасность движения;
- элементы теории автомобиля;
- основные положения службы безопасности движения автотранспортного предприятия.

2.4. Требования к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы водителя, необходимые для присвоения классности:

Квалификационный класс водителя	**Требования о наличии разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами**		**Требования к стажу работы в качестве водителя, предусмотренные квалификационными характеристиками**
	В водительских удостоверениях, выданных до 01.02.2011	В водительских удостоверениях, выданных с 01.02.2011	
3	"B", либо "C", либо "B" и "C"	"B", либо "C", либо "B" и "C"	Требования по стажу не предъявляются. Исключение: для управления автомобилями, оборудованными специальной звуковой и световой сигнализацией, необходим непрерывный стаж работы в качестве водителя не менее двух лет
2	"B", либо "E", либо "C" и "E", либо "D", либо "D" и "E"	"BE", либо CE", либо "D", либо "DE"	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 3-го класса не менее двух лет в ГУП ПЭО «Байконурэнего» г. Байконур
1	"B", "C", "D" и "E"	"BE", "CE" и "DE"	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 2-го класса не менее трех лет в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур

3. Порядок присвоения классности водителям.

3.1. Классность водителю устанавливается приказом Работодателя на основании рекомендательного решения аттестационно-квалификационной комиссии, действующей в соответствии с Положением о постоянной действующей аттестационно-квалификационной комиссии ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее – комиссия), утвержденного приказом Работодателя предприятия и согласованным с Профсоюзной организацией.

3.2. Комиссия является постоянно действующей. Персональный состав комиссии формируется приказом Работодателя.

3.3. Порядок формирования комиссии, ее состав, цели, права обязанности, задачи и функции комиссии, а также регламент и порядок проведения заседаний комиссии, порядок принятия решений комиссией устанавливаются Положением о постоянно действующей аттестационно-квалификационной комиссии ГУП ПЭО ‹‹Байконурэнерго›› г. Байконур

3.4. Вопрос о присвоении классности водителю рассматривается комиссией на основании заявления водителя. Заявление водителя о рассмотрении вопроса о присвоении классности пишется на имя Работодателя, визируется начальником транспортного цеха. После чего направляется председателю комиссии для рассмотрения. К заявлению прилагаются:

- копия водительского удостоверения;
- копия трудовой книжки;
- представление начальника Автотранспортного цеха.

3.5. В представлении указываются общие сведения о водителе, дата приема на работу, сведения об общем стаже работы в качестве водителя, характеристика работы (включая сведения о соблюдении трудовой дисциплины, соблюдении правил технической эксплуатации автомобиля, отсутствии нарушений правил дорожного движения), иные сведения, характеризующие профессиональные навыки водителя.

3.6. Комиссия рассматривает представленные документы, проверяет теоретические знания и практические навыки водителя.

3.7. По результатам рассмотрения комиссией представленного заявления, проверки теоретических знаний и практических навыков водителя комиссия выносит одно из следующих решений:

- водитель обладает теоретическими знаниями и практическими навыками, соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1-го, 2-го или 3-го класса соответственно;
- водитель не обладает теоретическими знаниями и (или) практическими навыками и (или) не соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1-го, 2-го или 3-го класса соответственно.

3.8. Решение комиссии принимается в отсутствие водителя, в отношении которого рассматривается ходатайство, простым большинством голосов от числа ее членов, присутствовавших на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем, членами комиссии и является рекомендательным.

3.9. При согласии с рекомендательным решением комиссии течение 10 рабочих дней после вынесения комиссией решения о соответствии уровня теоретических знаний и практических навыков водителя классу, на основании протокола заседания комиссии, Работодатель издает приказ о присвоении водителю соответствующего класса.

4. Условия присвоения классности

4.1.Классность водителям устанавливается последовательно, начиная с 3-го класса. При соответствии водителя необходимым требованиям может быть присвоен внеочередной класс.

4.2.Присвоение водителю класса производится при условии:

- добросовестного исполнения им своих обязанностей, в том числе соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствия перерасхода горюче-смазочных материалов;
- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и должностных инструкций, инструкции по охране труда.

5. Порядок и условия снижения водителю классности

5.1. Классность может быть снижена водителям 1-го и 2-го классов при ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, при нарушении правил технической эксплуатации автомобиля, правил охраны труда и иных нормативных актов в области дорожного движения и безопасности работы водителя, при нарушении Правил дорожного движения, правил внутреннего трудового распорядка.

5.2. Вопрос о снижении классности водителя рассматривается комиссией на основании ходатайства начальника Автотранспортного цеха о снижении классности водителя. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- копии документов о нарушении правил технической эксплуатации автомобиля, правил охраны труда и иных нормативных актов в области дорожного движения и безопасности работы водителя ;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

5.3. Рассмотрение ходатайства с приложенными документами по снижению водителю классности проводится не позднее чем через две недели после дня поступления в комиссию ходатайства о снижении классности. Не менее чем за неделю до заседания комиссии водитель должен быть уведомлен о дате, времени и месте заседания комиссии, а также ознакомлен с ходатайством.

5.4. Комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает пояснения водителя, в отношении которого поступило ходатайство о снижении классности. Неявка водителя на заседание комиссии не является препятствием к рассмотрению комиссией поступившего ходатайства.

5.5. Комиссия принимает одно из следующих решений:

- установленные требования при выполнении трудовых обязанностей не выполняются, рекомендовать Работодателю снизить классность;

– установленные требования при выполнении трудовых обязанностей выполняются, ходатайство о снижении классности оставить без удовлетворения.

5.6. Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол заседания комиссией представляется председателю комиссии не позднее двух рабочих дня после ее проведения.

5.7. На основании протокола комиссии, содержащего рекомендацию снизить классность, Работодатель издает приказ о снижении водителю классности снятии надбавки.

5.8. Водитель, которому была снижена классность, имеет право на ее восстановление на общих основаниях в порядке, предусмотренном пп. 3.8-3.11 настоящего Положения, не ранее чем через год после издания приказа о снижении водителю классности.

6. Условия выплаты ежемесячной надбавки за классность

6.1. Надбавка за классность устанавливается водителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается со дня присвоения водителю соответствующей классности, в соответствии с приказом.

6.3. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается на период действия соответствующей классности (до присвоения более высокого класса, снижения или снятия установленной классности).

6.4. Ежемесячная надбавка за классность исчисляется пропорционально отработанному в месяце времени, включается в расчет среднего заработка в установленном порядке.

6.5. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

– Водителю автомобиля 2-го класса – 10% от установленной тарифной ставки (оклада);

– Водителю автомобиля 1-го класса – 25% от установленной тарифной ставки (оклада).

6.6. Ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля 3-го класса не устанавливается.

Начальник АТЦ _____ **А.Д. Жумабаев**

Согласовано:

Начальник ПЭС _____ **Н.А. Шкурова**

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ГУП ПЭО
«Байконурэнерго» г. Байконур

П О Л О Ж Е Н И Е
о вахтовом методе организации работ в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур

1. Общие положения

1.1. Положение о вахтовом методе организации работ в ГУП ПЭО «Байконурэнерго» г. Байконур (далее соответственно – Положение, Предприятие) разработано в целях обеспечения высокой эффективности производства работ и соблюдения гарантий работникам Предприятия далее – Работник) при выполнении работ вахтовым методом.

1.2. Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания Работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Работа вахтовым методом организуется по специальному режиму труда и отдыха, основанным на суммированном учете рабочего времени.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты, на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение Работников в связи с изменением места дислокации объектов работы не является переводом на другую работу и не требует согласия Работников.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов от места нахождения Предприятия при нецелесообразности выполнения работ обычными методами.

1.3. Решение и порядок применения вахтового метода утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности применения по сравнению с другими методами ведения работ.

1.4. Работодатель несет ответственность за организацию работы на объекте, доставку Работников от места нахождения Предприятия на объект и обратно, за бытовые условия проживания в местах несения вахты.

2. Организация работ

2.1. Организация работы вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах, соблюдение правил по охране труда и правил технической эксплуатации, сохранность материальных ценностей при работе сменными (вахтовыми) коллективами на объекте.

2.2. Средства на возмещение дополнительных затрат, связанных с применением вахтового метода ведения работ, включаются в себестоимость продукции.
2.3. Продолжительность работы и смены коллективов при вахтовом методе определяется Работодателем.
2.4. Доставка Работников на объекты от места нахождения Предприятия и обратно осуществляется транспортом Предприятия.

3. Режим труда и отдыха, учет рабочего времени

3.1. Время вахты, время междувахтового отдыха и время в пути к месту работы и обратно представляет собой единый цикл, который называется режимом труда и отдыха.
3.2 Режимы труда и отдыха в рамках учетного периода определяются графиками работы на вахте, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Графики работы на вахте доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.
3.3. Продолжительность ежедневной работы при вахтовом методе не превышает 12 часов.
3.4. При вахтовом методе организации работ применяется суммированный учет рабочего времени.
3.5. Вахтовому (сменному) персоналу устанавливается на Предприятии суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, равного календарному кварталу.

4 Оплата труда

4.1. Оплата труда Работников в условиях вахтового метода производится согласно Положению об оплате труда работников и Положению о премировании (Приложение № 4 к Коллективному договору).
4.2. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Надбавка за вахтовый метод работы устанавливается в размере 30% часовой тарифной ставки. Надбавка за вахтовый метод начисляется без применения районного коэффициента.

Начальник ПЭС **Н.А. Шкурова**