

Коллективный договор ОАО «МОЭСК»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»

на 2012 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту Договор) заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации между работодателем – ОАО «Московская объединенная электросетевая компания» (ОАО «МОЭСК») (далее - Работодатель, Общество) и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее - Работники), в лице их представителей:

- представитель Работодателя – генеральный директор ОАО «МОЭСК» А.П. Коновалов, действующий на основании Устава;

- представители Работников, уполномоченные в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации:

– председатель Московской городской профсоюзной организации «Электропрофсоюз» (далее – МГК) С.А. Сверчкова, действующий на основании доверенностей первичной профсоюзной организации исполнительного аппарата ОАО «МОЭСК» и первичных профсоюзных организаций филиалов ОАО «МОЭСК» - Высоковольтные кабельные сети, Западные электрические сети, Московские кабельные сети, Центральные электрические сети;

- председатель Московской областной организации «Электропрофсоюз» (далее – МОК) Г.А. Тихонов, действующий на основании доверенностей первичных профсоюзных организаций филиалов ОАО «МОЭСК» - Восточные электрические сети, Западные электрические сети, Северные электрические сети, Южные электрические сети,

именуемые в дальнейшем Стороны социального партнерства (Стороны).

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон социального партнерства по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим, в том числе, права и обязанности Сторон социального партнерства, а именно: Работодателя, Работников и их полномочных представителей.

1.4. Целями Договора являются:

развитие договорных отношений между Сторонами социального партнерства;
согласование интересов Сторон социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений;

реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

повышение производительности труда, улучшение качества работы;

соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда;

поддержание социальной стабильности в Обществе.

1.5. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов Сторон социального партнерства, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Нормы Договора распространяются на всех Работников Общества и обязательны для исполнения Сторонами социального партнерства.

Настоящим Договором предусмотрены также гарантии и компенсации неработающим пенсионерам, последним местом работы которых являлось ОАО «МОЭСК».

1.7. Договор вступает в силу со дня его подписания. Обязательства Сторон социального партнерства, предусмотренные Договором, действуют с 1 января 2012 г. по 31 декабря 2012 г. включительно.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.

1.9. Обязательства Сторон социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств Стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

1.10. Первичные профсоюзные организации, МОК и МГК представляют в социальном партнерстве интересы работников Общества, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, - интересы всех работников Общества независимо от их членства в профсоюзах (при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем).

Раздел 2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Работникам гарантируется соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

2.3. Для Работников, работающих по графику сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

Количество рабочих часов по графику сменности за учетный период не должно превышать нормального числа рабочих часов, установленного трудовым законодательством, при этом Работники чередуются по сменам равномерно.

Время работы сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой.

2.4. Время, затраченное на проведение специальной подготовки Работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, а также Работников, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике, включается в состав рабочего времени.

2.5. При установлении режима рабочего времени и времени отдыха для Работников филиалов (в случае дежурства на дому) используется «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций (приложение к письму Минтопэнерго РФ от 30.09.1993 № С-6276), в части не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации.

2.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.7. 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.

2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.9.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса условий труда.

В случае, если аттестация рабочих мест не проведена или просрочена, данные льготы предоставляются работникам по Списку, установленному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается за фактически отработанное время во вредных и (или) опасных условиях труда. Порядок учета фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда и расчета дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется приказами заместителей генерального директора - директоров филиалов. При этом продолжительность дополнительного отпуска, не может быть менее продолжительности, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870.

2.9.2. Работникам, работающим в сменном режиме работы - в соответствии с условиями трудового договора и утвержденным графиком работы сменного персонала из расчета 4 (четырёх) календарных дней сверх основного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время в сменном режиме работы.

2.9.3. Работникам, которым в соответствии с трудовым договором установлен ненормированный рабочий день - согласно Перечню должностей руководителей, специалистов и служащих ОАО «Московская объединенная электросетевая компания» (Приложение № 1).

2.10. Работникам (по их заявлению) предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска из расчета среднего заработка по следующим основаниям:

2.10.1. в День знаний (1 сентября, либо иной первый день учебного года, в случае, если в этот день Работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) одному из родителей либо опекуну, воспитывающему детей – учащихся младших классов (1–4 класс), – 1 (один) рабочий день;

2.10.2. отцу - при рождении ребенка – 3 (три) рабочих дня;

2.10.3. вступление в брак Работника – 3 (три) рабочих дня (если брак заключается впервые);

2.10.4. вступление в брак детей Работника – 3 (три) рабочих дня.

2.10.5. смерть супруга(-и) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 (три) рабочих дня;

2.10.6. по случаю призыва детей Работника на военную службу по призыву – 1 (один) рабочий день.

2.11. Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным п. 2.10. Договора (кроме подпунктов 2.10.2 и 2.10.5), должно быть подано Работодателю Работником не позднее, чем за 5 рабочих дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

2.12. В случае, если указанный в п. 2.10. дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском Работника и нерабочими праздничными днями, ежегодный оплачиваемый отпуск подлежит продлению.

2.13. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы (помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), по следующим основаниям:

2.13.1. отцу - при рождении ребенка – до 5 (пяти) календарных дней;

2.13.2. вступление в брак Работника – до 5 (пяти) календарных дней;

2.13.3. вступление в брак детей Работника – до 5 (пяти) календарных дней;

2.13.4. смерть супруга(-и) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – до 5 (пяти) календарных дней;

2.13.5. переезд на новое место жительства – до 5 (пяти) календарных дней.

2.14. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Профессиональный праздник - День энергетика ежегодно отмечается в Обществе 22 декабря.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда Работников филиалов Общества производится в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников филиалов ОАО «Московская объединенная электросетевая компания», принятым с учетом мнения МГК и МОК в соответствии с требованиями статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Оплата труда Работников исполнительного аппарата Общества производится в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников исполнительного аппарата ОАО «Московская объединенная электросетевая компания», принятым с учетом мнения МГК в соответствии с требованиями статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работодатель обеспечивает:

- а) связь оплаты труда Работников с результатами труда;
- б) доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
- в) совершенствование нормирования труда.

3.4. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов Работникам с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

3.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц пропорционально отработанному времени путем перечисления на счета зарплатных пластиковых карт Работников согласно графику перечисления заработной платы по Обществу (Приложение № 2). Работодатель обеспечивает Работнику возможность получения перечисленных денег в полном объеме без снятия комиссионных процентов в подразделениях и банкоматах банка-эмитента пластиковых карт. Вновь принятым Работникам, у которых не открыт лицевой счет в банке, выплата заработной платы осуществляется через кассу согласно графику перечисления заработной платы (Приложение №2).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

Задержка Работодателем выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работнику, компенсируется согласно трудовому законодательству РФ.

Раздел 4. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала

4.1. Работодатель при участии первичных профсоюзных организаций проводит политику занятости, основанную на:

улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;

результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;

использовании эффективных механизмов регулирования занятости;

повышении трудовой мобильности внутри Общества (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);

развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;

содействии занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Стороны социального партнерства считают приоритетными следующие направления совместной работы по привлечению и закреплению в Обществе высококвалифицированных Работников:

проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;

проведение в Обществе дней открытых дверей;

популяризацию здорового образа жизни среди Работников;

проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;

реализацию мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Обществе высококвалифицированных Работников.

4.3. Работодатель обеспечивает:

4.3.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников в соответствии с Регламентом организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала Общества, с учетом положений Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденных Минтопэнерго России (от 19.02.2000 № 49), Стандарта организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала РАО «ЕЭС России» (СО-ЕЭС-ПП-1-2005).

4.3.2. Сохранение за Работником среднего заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

4.3.3. Предоставление Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3.4. Поддержку творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами Общества.

4.3.5. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений в соответствии с заключенными трехсторонними (Работник – Работодатель – учебное заведение) договорами на обучение.

4.3.6. Нормирование труда в соответствии с действующим законодательством.

4.3.7. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата Работников:

а) естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе Работника, выход на пенсию и др.).

б) профессиональная переподготовка Работников и обучение вторым профессиям.

в) установление по соглашению сторон Работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

г) перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение Работников внутри Общества.

4.3.8. Организацию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Обществе, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

Порядок формирования и развития кадрового резерва устанавливается локальными нормативными актами Общества.

4.3.9. Предоставление увольняемым в связи с сокращением штата или численности Работникам, информации об имеющихся в Обществе вакансиях.

4.3.10. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени из расчета среднего заработка для поиска работы общей продолжительностью до 4 (четырёх) часов в неделю, за исключением Работников, увольняемых по соглашению сторон.

4.3.11. По предложению первичной профсоюзной организации проведение взаимных консультаций по проблемам занятости.

4.4. С целью закрепления молодых и высококвалифицированных Работников Общество осуществляет их поддержку в порядке и на условиях, определенных непосредственно локальными нормативными актами Общества, включая:

а) организацию системы наставничества;

- б) преимущественное право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам, обучающимся по направлению Работодателя без отрыва от производства, в удобное для них время;
- в) создание условий для самообразования Работников;
- г) содействие участию Работников в региональных жилищных программах в установленном порядке;
- д) содействие участию молодых специалистов в творческих и научно-практических конкурсах.

4.5. В целях повышения качества профессионального обучения Работников и подготовке молодых специалистов Работодатель с учетом финансовых и материально-технических возможностей Общества:

- а) предоставляет образовательным учреждениям профессионального образования возможность проведения производственной практики в Обществе на безвозмездной основе;
- б) предоставляет возможность прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений;
- в) развивает сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями путем направления высококвалифицированных специалистов Общества для участия в образовательном процессе (по заявкам).

4.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.6.1. Проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости;

4.6.2. Содействовать повышению производительности и мотивации труда Работников;

4.6.3. Содействовать развитию форм работы с молодыми Работниками и специалистами;

4.6.4. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Общества, по социальной и трудовой адаптации Работников Общества и оказанию им психологической поддержки;

4.6.5. Осуществлять взаимодействие и поддержку работавших в Обществе лиц, с которыми были прекращены трудовые договоры в связи с их призывом на срочную военную службу.

4.7. Работодатели и первичные профсоюзные организации, МОК и МКГ, при проведении конкурсов профессионального мастерства отдельно отмечают лучших молодых Работников.

4.8. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности филиала Общества или исполнительного аппарата являются:

увольнение 50 и более человек в филиале Общества или в исполнительном аппарате в течение 30 календарных дней;

увольнение 200 и более человек в филиале Общества или в исполнительном аппарате в течение 60 календарных дней;

увольнение 500 и более человек в филиале Общества или в исполнительном аппарате в течение 90 календарных дней.

4.9. В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений,

установленных локальными нормативными актами Общества, пропорционально отработанному времени при наличии условий для выплаты. Кроме того, Работодатель имеет право производить компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Обществе:

увольняемым Работникам – в размере не менее 4-кратного среднемесячного заработка;

увольняемым Работникам пенсионного возраста – в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка;

увольняемым Работникам, имеющим двух и более иждивенцев, – в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка;

увольняемым Работникам, в семьях которых нет других кормильцев, в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка;

увольняемым Работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка или по желанию Работника – не менее 20 % среднемесячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства.

В случае возникновения у Работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору Работника.

4.10. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

4.11. По желанию Работника выплаты, предусмотренные пунктом 4.9. Договора, могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное

учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, не выше указанного размера выплат.

4.12. Работодатель обязуется:

извещать МГК, МОК и первичные профсоюзные организации о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, а также предоставлять МГК и МОК информацию о графике мероприятий по оформлению согласия Работников на продолжение трудовых отношений в новых условиях.

4.13. МГК и МОК обязуются:

содействовать принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованном Обществе (Обществах).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда нормативно-технической документации Общества в части регулирования вопросов охраны труда;

5.1.2. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.1.3. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда согласно статьи 223 Трудового кодекса Российской Федерации (оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, сушилок, зон теплового комфорта при работах на открытой территории в условиях холода или жары, комнат отдыха и психофизиологической разгрузки, санитарных постов, укомплектованных аптечками первой помощи).

5.1.4. своевременную разработку правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом в установленном порядке мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.1.5. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н с привлечением аттестующей организации, включенной в Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях, разработку и реализацию по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда мероприятий по улучшению условий и охраны труда, оценке профессионального риска;

5.1.6. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.1.7. проведение для всех поступающих на работу, а также для Работников, переводимых на другую работу, инструктажа по охране труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.8. обучение поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы;

5.1.9. обучение Работников в установленные законодательством сроки оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

5.1.10. приобретение и выдачу Работникам за счет средств Общества в соответствии с установленными нормами сертифицированных или прошедших декларирование соответствия средств индивидуальной защиты;

5.1.11. выдачу определенным категориям Работников специальной одежды, специальной обуви, защитных средств, смывающих и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) предназначенные для использования при наружных работах зимой, выдаются Работникам в период с 1 сентября по 31 мая. В период с 1 июня по 31 августа Работодатель организует хранение указанных СИЗ до следующего сезона.

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

Работодатель организует хранение, стирку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

5.1.12. организацию контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.13. анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.14. учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственно обусловленных заболеваний совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации.

5.1.15. возможность проведения совместно с первичными профсоюзными организациями конкурсов (соревнований) профессионального мастерства, конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза».

5.1.16. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.17. эффективное использование средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.1.18. сохранение за Работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. При этом работник, с его согласия, может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник обязан письменно сообщить руководителю подразделения о своем отказе.

5.1.19. проведение в установленном порядке за счет средств Общества:

обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в возрасте до 21 года – ежегодно) в течение трудовой деятельности медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации;

профилактических (вакцинация, при медицинских противопоказаниях витаминизация и др.) реабилитационно-восстановительных мероприятий;

предрейсовых, послерейсовых и предсменных медицинских осмотров в соответствии с требованиями законодательства;

5.1.20. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.21. сохранение места работы (должности) и средней заработной платы Работника за время прохождения периодических медицинских осмотров, заблаговременное извещение Работников о времени, месте и порядке проведения медосмотров.

5.1.22. возможность переподготовки Работников, потерявших трудоспособность в результате увечья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.1.23. дотацию на питание Работникам, принимающим участие в аварийно-восстановительных работах, связанных с ликвидацией последствий стихийных бедствий и массовых отключений потребителей в соответствии с «Порядком выплаты дотации на питание Работникам ОАО «МОЭСК».

5.1.24. совместно с МГК, МОК и первичными профсоюзными организациями обучение членов Комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда; выдачу им нормативно-технической литературы, правил и инструкций по охране труда.

5.2. Члены Комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченные по охране труда имеют право посещать контролируемые объекты, проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах (своих подразделений), давать их руководителям предписания об устранении выявленных нарушений по охране труда.

5.3. Профсоюзные инспекторы труда МГК, МОК привлекаются к расследованию несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на правах членов комиссий.

5.4. Представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выданные профсоюзными инспекторами труда, Общество принимает к рассмотрению в обязательном порядке.

5.5. Профсоюзный инспектор труда вправе беспрепятственно посещать подразделения Общества для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и законодательства о профсоюзах, а также выполнения положений и условий Коллективного договора.

5.6. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов.

5.7. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда Стороны социального партнерства разрабатывают конкретные мероприятия по охране

труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Общества.

5.8. МОК, МГК и первичные профсоюзные организации способствуют формированию:

5.8.1. ответственной позиции Работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью;

5.8.2. нетерпимого отношения Работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

Раздел 6. Дополнительные гарантии и компенсации

6.1. Общество обеспечивает предоставление льгот, гарантий и компенсаций, согласованных с МГК и МОК:

6.1.1. Работникам филиалов - в соответствии с «Положением о компенсациях и других выплатах социального характера работникам Филиала ОАО «МОЭСК»,

6.1.2. Работникам исполнительного аппарата - в соответствии с «Положением о льготах, компенсациях и других выплатах социального характера работникам Исполнительного аппарата ОАО «МОЭСК».

6.1.3. Ветеранам ОАО «МОЭСК» - в соответствии с «Положением о льготах, гарантиях и компенсациях ветеранам ОАО «МОЭСК».

6.1.4. Участникам трудового фронта в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 г.г. – в соответствии с «Положением о льготах и компенсациях участникам трудового фронта в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 г.г.».

6.1.5. Участникам Великой Отечественной войны 1941-1945 г.г., бывшим несовершеннолетним узникам нацистских концлагерей и участникам боевых действий – в соответствии с «Положением о льготах и компенсациях Участникам Великой Отечественной войны 1941-1945 г.г., бывшим несовершеннолетним узникам нацистских концлагерей и участникам боевых действий».

Раздел 7. Работа с молодежью

7.1. Работодатель обязуется:

В целях усиления социальной защищенности молодых Работников:

7.1.1. Обеспечить участие представителей Советов (комиссий) молодых Работников в работе следующих комиссий:

- по подведению итогов стажировки;

- при проведении конкурса «Лучший по профессии»;

- на замещение вакантных должностей;
- при проведении научно-технической конференции, деловых игр и других научно-технических конкурсов;
- при проведении конкурсов самодеятельности;
- при проведении других конкурсов и мероприятий, связанных с работающей молодежью в возрасте до 35 лет.

7.1.2. Содействовать созданным общественным Советам молодых Работников в активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества, его филиалов и включении в социально-экономическую и культурную жизнь. Осуществлять организационную и финансовую поддержку деятельности Советов молодых Работников в соответствии с утвержденным планом работы.

7.1.3. Расширять в филиалах практику зачисления молодых Работников в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей в соответствии с их профессиональными качествами.

7.1.4. Проводить научно-практические конференции, слеты и конкурсы молодых Работников по актуальным проблемам деятельности Общества.

7.1.5. Содействовать проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодых Работников.

Раздел 8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества Сторон социального партнерства Общества

8.1. Работодатель, МГК и МОК:

8.1.1. осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.

8.1.2. предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также для подготовки проектов последующих коллективных договоров.

8.1.3. строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

8.1.4. вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

8.2. Работодатель:

8.2.1. обязуется соблюдать положения настоящего Договора.

8.2.2. создает условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

8.2.3. обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

8.2.4. выделяет средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации физкультурно-оздоровительной работы, которые ежемесячно перечисляет в профсоюзные организации исполнительного аппарата и филиалов.

Распределение денежных средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы согласовывается совместно председателями первичных профсоюзных организаций и представителями Работодателя. Перечисление денежных средств на счета первичных профсоюзных организаций производится после предоставления ежеквартального отчета о расходовании средств, ранее полученных от Общества.

8.2.5. не оказывает влияния на законную деятельность первичной профсоюзной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

8.2.6. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику.

8.2.7. предоставляет Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы Общественного объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность).

8.2.8. для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы, Работодатель предоставляет не освобожденным от основной работы Работникам первичных профсоюзных организаций, в том числе уполномоченным лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка:

не освобожденным от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций - 3 (три) календарных дня ежемесячно;

уполномоченным по охране труда - 3 (три) календарных дня ежемесячно (по согласованию с первичной профсоюзной организацией).

8.2.9. предоставляет МГК и МОК информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне.

8.2.10. распространяет за счет своих средств на Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для Работников Общества.

Премирование освобожденных Работников первичных профсоюзных организаций производится с учетом выполнения ими показателей Положения о премировании освобожденных Работников первичных профсоюзных организаций, утвержденного в Обществе.

Данная льгота может распространяться на штатных Работников первичной профсоюзной организации в случае выполнения ими общественно полезной деятельности в интересах всего Общества.

Порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается непосредственно в Обществе.

8.2.11. предоставляет МГК и МОК в письменной форме соответствующую информацию о предстоящем сокращении численности или штата Работников Общества не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового увольнения Работников – не позднее чем за три месяца, а также информацию о возможном трудоустройстве увольняемых Работников.

8.2.12. обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации.

8.2.13. вправе расторгнуть трудовой договор по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа профсоюза и не освобожденными от основной работы по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

8.2.14. реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

8.2.15. при приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

8.3. МГК, МОК и первичные профсоюзные организации:

8.3.1. обязуются соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение Работниками Общества.

8.3.2. не оказывают влияния на оперативно-хозяйственную деятельность Общества, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья Работников.

8.3.3. содействуют адаптации персонала к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений Работников в реорганизованных организациях при реорганизации Общества.

8.3.4. оказывают содействие Работодателю (в т.ч. посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников) в реализации в Обществе:

а) оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей заболеваемости работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту;

б) инициатив Работодателя по формированию нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании;

с) мероприятий, направленных на поддержку ветеранов и пенсионеров Общества;

8.3.5. по предложению Работодателя участвуют в организации и проведении производственных соревнований среди работников, конкурсов профессионального мастерства.

8.3.6. проводят обучающие семинары по вопросам охраны труда с профсоюзным активом, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комиссий по охране труда, по аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.3.7. предоставляют Работодателю по запросу, но не реже 1-го раза в год, информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации, о численности членов профсоюза, работающих в Обществе, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

8.3.8. нацеливают работников на достижение стратегических целей Общества, выполнение показателей работы, создают благоприятный социальный климат в трудовых коллективах, участвуют в доведении до работников действующих и разработке новых стратегических целей Общества;

8.3.9. содействуют выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний;

8.3.10. содействуют повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте;

8.3.11. принимают меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины.

8.3.12. не разглашают и принимают меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны первичные профсоюзные организации, МГК, МОК, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

8.3.13. осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов по труду силами профсоюзного актива.

8.3.14. предоставляют Обществу предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

Первичные профсоюзные организации ежеквартально предоставляют Работодателю отчет о расходовании средств, полученных от Общества на организацию культурно-просветительной и физкультурной работы, а также для организации оздоровительных мероприятий (в формате, согласованном Сторонами социального партнерства).

8.3.15. принимают участие в распределении путевок на лечение и отдых.

8.3.16. проводят среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

8.3.17. предоставляют консультационную помощь Работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

8.3.18. содействуют реализации социальных программ Общества;

8.3.19. содействуют деятельности Совета ветеранов;

8.3.20. оказывают поддержку молодым специалистам;

8.3.21. оказывают содействие в организации похорон Работников и ветеранов Общества.

8.3.22. принимают в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информируют об этом Работодателя;

8.3.23. не организуют и не участвуют в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников Общества, не вовлекают в них Работников Общества. При наличии оснований для объявления забастовки – заблаговременно информируют об этом Работодателя.

8.3.24. в период осенне-зимнего максимума нагрузок, а также в период действия режима высоких рисков обеспечивают реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в Обществе.

8.3.25. реализуют иные права, выполняют иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

8.4. МГК в целях закрепления профсоюзных кадров, привлечения молодежи в ряды профсоюзов в рамках социального партнерства ежегодно проводит обучение Работников Общества (юридической и кадровой служб) за счет средств профбюджета.

8.5. Работники обязуются:

8.5.1. соблюдать положения настоящего Договора.

8.5.2. полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами.

8.5.3. способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.

8.5.4. бережно относиться к имуществу Общества, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

8.5.5. правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

8.5.6. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила.

8.5.7. сохранять лояльность по отношению к Обществу, стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа.

8.5.8. совершенствовать свое профессиональное мастерство.

8.5.9. обеспечивать высокую эффективность производственных процессов. Рационально использовать рабочее время.

8.5.10. принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария).

Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества.

8.5.11. поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

8.5.12. поддерживать общественный порядок на территории Общества.

8.5.13. в аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий.

8.5.14. принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности.

8.5.15. в случае соблюдения Обществом норм действующего трудового законодательства, настоящего Договора воздерживаться от участия в забастовках.

8.5.16. выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

8.6. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором, Работодатель производит процедуру учета мнения представительного органа Работников Общества в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор производится при достижении взаимного согласия Сторон социального партнерства в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Контроль выполнения условий Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

Первичные профсоюзные организации филиалов осуществляют контроль выполнения Коллективного договора в филиалах.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны уполномочивают руководителей филиалов Общества и руководителей первичных профсоюзных организаций подписать приложения к настоящему Договору, действие которых распространяется на Работников филиалов:

а) Список Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск и устанавливается сокращенный рабочий день за вредные и (или) опасные условия труда;

б) Перечень профессий и должностей Работников, которым обеспечивается выдача за счет средств Работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

в) Перечень профессий и должностей Работников, которым обеспечивается выдача за счет средств Работодателя смывающих и (или) обезвреживающих средств;

г) Перечень профессий и должностей Работников, занятым на работах с вредными условиями труда, которым обеспечивается выдача за счет средств Работодателя молока или других равноценных пищевых продуктов;

д) Соглашение по охране труда.

9.5. Подписанный Сторонами социального партнерства Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду в соответствии с требованиями статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. В течение 15 дней с момента уведомительной регистрации Работодатель совместно с профсоюзом обеспечивают информирование Работников Общества о содержании заключенного Договора.

9.7. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между Сторонами социального партнерства Общества разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ОАО «МОЭСК»
на 2012 год

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей руководителей, специалистов и служащих

ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»,

**которым может устанавливаться ненормированный рабочий день с
предоставлением дополнительного отпуска**

№ пп	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях
1.	Исполнительный аппарат:	
1.1.	директор по направлению и его заместители, заместитель технического директора, директор департамента и его заместители, заместитель главного бухгалтера, начальник управления, руководитель аппарата	5

1.2.	заместитель заместителя начальника управления, начальник отдела, службы и их заместители, руководитель проекта, главный эксперт, ведущий эксперт,	4
1.3.	главный специалист, ведущий специалист, специалист, эксперт, ведущий инженер	3
2.	Филиалы:	
2.1.	заместитель главного инженера, заместитель главного бухгалтера	5
2.2.	старший мастер, мастер	7
2.3.	начальник (руководитель): департамента, округа, района, управления, службы, отдела, отделения, лаборатории, цеха, сектора, отделения, участка, автоколонны, группы и его заместители, главный инженер управления, округа, района и его заместители	4
2.4.	помощник заместителя генерального директора- директора филиала, заместителя директора-главного инженера филиала	4
2.5.	бухгалтер, экономист, специалист -все категории, (включая главных специалистов) по функциональным блокам главного бухгалтера, по экономике и финансам, управления персоналом	3

Приложение № 2
к Коллективному договору
ОАО «МОЭСК»
на 2012 год

ГРАФИК
перечисления заработной платы
по ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»

Наименование филиала	Сроки перечисления заработной платы, числа месяца	
	Северные электрические сети	23
Южные электрические сети	23	08
Западные электрические сети	23	08
Восточные электрические сети	23	08
Высоковольтные кабельные сети	23	08
Московские кабельные сети	24	09
Исполнительный аппарат	21	06
Центральные электрические сети	21	06