

Представитель Работодателя

Представитель Работников

(наименование должности)

(наименование должности)

_____ С.Е. Попов

_____ К.М. Шестов

"__" ____ 200__ г.

"__" ____ 200__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Открытого акционерного общества
«СВЕРДЛОВЭНЕРГОСБЫТ»
на 2009 – 2011 годы

Принят на конференции трудового коллектива ОАО «Свердловэнергосбыт» _____ 2008 г.
Протокол конференции ОАО «Свердловэнергосбыт» № ___ от _____ 2008 г.

Зарегистрирован отделом по труду Кировского района г. Екатеринбурга
Департамент труда и социальных вопросов Свердловской области порядковый № _____
Зав. отделом по труду _____
г. Екатеринбург _____

г. Екатеринбург 2008 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы между работодателем ОАО «Свердловэнергообит» (далее Организация, а также Работодатель) и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее Работники), в лице их представителей:

- представитель Организации, Работодателя – Исполнительный директор Попов С.Е., действующий на основании доверенности от 12.12.2007 г. № 16-3/001;

- представитель Работников – Председатель Свердловского обкома Всероссийского «Электропрофсоюза» Шестова К.М., действующий на основании Устава ВРК «Электропрофсоюза» (далее – Профсоюз).

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства Организации, а именно: Организации, Работников и Профсоюза.

1.3. Целями Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Организации;

- согласование интересов сторон социального партнерства Организации при регулировании социально-трудовых отношений;

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

- повышение производительности труда, улучшение качества работы;

- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;

- согласование интересов сторон социального партнерства Организации при регулировании тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность).

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

1.5. Нормы Договора распространяются на всех Работников и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Организации.

1.6. Договор вступает в силу с «01» января 2009 года и действует до «31» декабря 2011 года включительно.

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

1.8. Обязательства стороны социального партнерства Организации, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Предусмотренные ОТС и Договором обязательства Организации, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Организации, а в случаях, предусмотренных Договором, – при наличии у Организации соответствующих финансовых возможностей.

2. Рабочее время и время отдыха.

2.1. Работникам Организации гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством, ОТС, настоящим договором и иными локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются локальным нормативным актом Организации и утверждаются в порядке, установленном Трудовым кодексом (далее ТК) Российской Федерации. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка производится в порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов.

2.3. Помимо случаев, предусмотренных ТК Российской Федерации, право на установление Организацией неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели предоставляется также лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве.

Порядок и условия реализации данного права определяются Организацией и устанавливаются в соответствующем локальном нормативном акте Организации.

Продолжительность неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в каждом конкретном случае определяется по соглашению между Работником и Организацией.

2.4. Время, затраченное оперативным и оперативно-ремонтным персоналом на проведение противоаварийных, противопожарных, системных тренировок с учетом их разбора и анализа, а также время, затраченное этим персоналом для сдачи экзаменов, участия в собраниях по производственным вопросам и для прохождения медицинских осмотров, проводимых в нерабочие (выходные по графику сменности) дни (вызов по распоряжению), подлежит включению в рабочее время и учитывается при определении часов переработки за учетный период.

2.5. Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с последующей оплатой или компенсацией в виде предоставления другого дня отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для Работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Организации и Работника.

2.7. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда .

2.8. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Работников, обязуются до 15 декабря утверждать и до 30 декабря доводить до сведения всех Работников предприятия график ежегодных отпусков.

2.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью в 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

2.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и (или) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

До утверждения Правительством Российской Федерации порядка установления сокращенного рабочего времени, а также определения минимальной продолжительности и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, данные льготы предоставляются Работникам Организации, должности и профессии которых включены в «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утв. Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями).

Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда

2.11. За работу в режиме ненормированного рабочего дня Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

2.12. Работникам, направленным на обучение Организацией или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Организацией предоставляются учебные отпуска в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ. Оплата учебных отпусков работникам, получающим образование соответствующего уровня не впервые, производится на основании письменного дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.13. Работникам Организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

<i>Основание</i>	<i>Продолжительность отпуска</i>	<i>Период предоставления отпуска</i>
матерям, отцам, либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников начальных классов (с 1 по 4) в День знаний (в случае, если оба родителя работают в Организации, данный отпуск предоставляется одному из них)	1 день	1 сентября, в случае если 1 сентября приходится на выходной день – в следующий за ним рабочий день
в случае рождения (усыновления) ребенка - отцу ребенка	1 день	в течение одного месяца со дня рождения ребенка
в случае свадьбы (собственной или свадьбы детей)	3 дня	накануне, в день регистрации брака или непосредственно после регистрации брака
в случае смерти членов семьи (супруга (и), детей, родителей (опекуна, попечителей), родных братьев и сестер)	3 дня	в течение 40 дней со дня смерти

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми. В случае если предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с отпусками Работника, предусмотренными трудовым законодательством, последние продлению не подлежат.

2.14. Работникам, выполняющим работу на условиях совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Основанием для предоставления отпуска является справка с основного места работы о предоставлении отпуска.

2.15. Профессиональный праздник – День энергетика – ежегодно отмечается 22 декабря, без объявления его нерабочим днем.

3. Оплата труда.

3.1. Организация обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики.

3.2. Система оплаты труда, действующая в Организации, регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы и устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников ОАО «Свердловэнергосбыт»

3.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала Организации, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем (далее ММТС), устанавливается с «01» января 2009 года в размере 3 554 рублей.

Организация по окончании каждого квартала производит увеличение ММТС на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики и совместного информационного письма Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (далее Объединения РаЭл) и Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз (далее ВЭП).

3.4. Минимальный средний размер постоянной части оплаты труда работников электроэнергетики, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, не может быть меньше 4600 (четыре тысяч шестисот) рублей в месяц. Минимальный средний размер постоянной части оплаты труда рассчитывается, исходя из суммы выплат, отнесенных в соответствии с условиями ОТС на 2009-2011 гг. к постоянной части заработной платы и произведенных Работодателем в течение календарного года.

3.5. Для реализации приоритетных направлений по повышению производительности труда, уровня оплаты труда работников:

3.5.1. Организация вправе:

а) устанавливать дифференцированные коэффициенты (не менее 1,0) к действующему (в соответствии с принятой в Организации системой оплаты труда и обеспечивающей выполнение минимальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором) фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений Организации и региональных особенностей рынка труда;

б) производить оценку профессиональных качеств работников и устанавливать повышенный размер заработной платы работникам ключевых профессий Организаций, проводить аттестацию Работников в соответствии с локальными нормативными актами Организации;

в) устанавливать связь оплаты труда с достижением показателей, характеризующих деятельность Организации, и их превышением;

г) совершенствовать систему стимулирования и мотивации труда;

д) совершенствовать нормирование труда;

е) разрабатывать программы управления издержками в сфере социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений;

3.5.2. Профсоюзная организация обязуется:

а) содействовать выявлению неэффективных рабочих мест, вносить предложения по рационализации их использования;

б) разъяснять работникам необходимость и вовлекать их в мероприятия по повышению производительности труда;

в) принимать участие в разработке программ управления издержками в сфере социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений;

г) содействовать и поощрять инициативную позицию работников, направленную на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организаций, их структурных подразделений;

д) вносить предложения по совершенствованию структуры оплаты труда.

3.6. Оплата простоя не по вине Работника производится в размере, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Организация выплачивает заработную плату 2 раза в месяц. Даты выплаты заработной платы устанавливаются в Положении об оплате и стимулировании труда работников ОАО «Свердловэнергосбыт». При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства РФ. В случае задержки выплаты заработной платы Организация несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

3.8. Повышенный размер заработной платы Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается Организацией с учетом конкретных факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника, определяемых по результатам аттестации рабочих мест.

3.9. Оплата работникам Организации за работу в многосменном режиме производится в размере 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену. Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный ТК РФ.

4. Занятость.

4.1. Работодатель при участии Профсоюзной организации 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 с учетом региональных особенностей деятельности Организации;
- повышении трудовой мобильности внутри Организации (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 Организации высококвалифицированных работников:

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;
- проведение дней открытых дверей в Организации;
- популяризацию здорового образа жизни среди работников;
- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
- формирование специализированных разделов на сайте Организации, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников.

4.3. Организация обеспечивает:

4.3.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов, локальных нормативных актов Организации;

4.3.2. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

4.3.3. Предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством 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 непосредственно в Организации;

4.3.5. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными трехсторонними (работник, работодатель, учебное заведение) договорами на обучение;

4.3.6. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

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

б) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.

4.3.7. Рассмотрение возможности организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается соответствующим локальным нормативным актом Организации;

4.3.8. 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.

4.4. В целях сохранения преемственности кадров в Организации организуется система наставничества в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом Организации.

4.5. С целью закрепления молодых работников и специалистов может осуществляться их поддержка в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организации.

4.6. В целях повышения качества профессионального обучения работодатель с учетом финансовых и материально-технических возможностей Организации:

а) предоставляет образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможность проведения производственной практики в Организации на безвозмездной основе;

б) предоставляет возможность прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений;

в) организует производственную практику учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, по соглашению сторон может заключать с ними трудовые договоры;

г) развивает сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе (по заявкам).

4.7. Профсоюзная организация обязуется:

4.7.1. Проводить взаимные консультации с Организацией по проблемам занятости;

4.7.2. Содействовать повышению производительности и мотивации труда работников;

4.7.3. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Организации, по социальной и трудовой адаптации работников Организации и оказанию им психологической поддержки;

4.7.4. Оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с:

а) правами работников в сфере труда и занятости, в том числе на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;

б) порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного;

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

4.8. Организация и Профсоюзная организация при проведении конкурсов профессионального мастерства отдельно отмечают лучших молодых работников.

4.9. В случае реорганизации Организации:

4.9.1. Организация обязуется:

- а) извещать выборные органы Профсоюзной организации о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;
- б) предоставлять выборным органам Профсоюзной организации информацию о графике мероприятий по реорганизации;

4.9.2. Профсоюзная организация обязуется:

- а) разъяснять работникам особенности процедуры реорганизации Организации и продолжения трудовых отношений;
- б) содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованной Организации.

4.10. Особенности урегулирования отношений с работниками при расторжении трудовых договоров в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей:

4.10.1. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организации:

- а) увольняемым работникам – не менее 4-кратного среднего месячного заработка;
- б) увольняемым работникам градообразующих предприятий – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка (к градообразующим предприятиям относятся предприятия, на которых занято не менее 30 процентов от общего числа работающих в городе (поселке));
- в) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка или по желанию работника – не менее 20 процентов среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;
- г) работникам пенсионного возраста – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – не менее 9-кратного среднего месячного заработка;
- д) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;
- е) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;
- ж) работникам, увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – в размере не менее 8-кратного среднего месячного заработка.

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

4.10.2. По соглашению с работником выплаты, предусмотренные пунктом 4.10.1 настоящего Соглашения, могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

5. Охрана труда.

5.1. Организация обеспечивает:

5.1.1. Соответствие нормативно-технической документации Организации в части вопросов охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.1.2. Своевременную разработку правил и инструкций по охране труда для работников с учетом в установленном порядке мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

5.1.3. Проведение периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569), разработку по ее результатам плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

5.1.4. Проведение в установленном порядке за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также проведение обязательных предварительных и периодических психиатрических освидетельствований согласно законодательству Российской Федерации;

5.1.5. Проведение для всех поступающих на работу лиц, 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;

5.1.6. Обучение лиц, 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 проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5.1.7. Обучение работников Организации в установленные законодательством сроки оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей и применением современных обучающих средств;

5.1.8. Приобретение и выдачу работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными нормами сертифицированных средств индивидуальной защиты;

5.1.9. Организацию контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.10. Возможность проведения совместно с первичными профсоюзными организациями конкурсов на звание «Лучший по профессии», «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» в Организации;

5.2. В целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организации используются, включенные в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра действующих в электроэнергетике НТД, утвержденного приказом ОАО РАО «ЕЭС России» от 14.08.2003 № 422 «О пересмотре нормативно-технических документов (НТД) и порядке их действия в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании».

5.3. Профсоюзная организация способствуют формированию:

5.3.1. Ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью;

5.3.2. Нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации.

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами Организации:

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, в размерах:

- инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 75 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 50 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 30 процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенный решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда;

6.1.2. Ежемесячную доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя, детям (до наступления 18 лет) погибшего на производстве работника в размере 0,5 ММТС;

6.1.3. Единовременную материальную помощь в размере 2 ММТС, оказываемую в связи со смертью:

а) работников Организации;

б) близких родственников (супруга (и), детей, родителей) работников Организации;

в) пенсионеров, ушедших на пенсию из Организации и проработавших на предприятиях энергосистемы 5 и более лет;

6.1.4. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии в размере, зависящем от периода непрерывного стажа работы увольняющегося:

- от 5 до 9 лет включительно - 1 тарифная ставка (должностной оклад),

- от 9 до 25 лет включительно - 2 тарифные ставки (должностных оклада),

- свыше 25 лет - 3 тарифные ставки (должностных оклада);

б) при рождении (усыновлении) ребенка - в размере 2 ММТС на каждого родившегося ребенка (в случае, если оба родителя являются Работниками Общества, выплата производится одному из них);

в) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – в размере 1 ММТС;

г) частичную компенсацию расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 0,3 ММТС ежемесячно на каждого ребенка Работникам:

- родителям (усыновителям) двоих и более детей, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает размера установленной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ в месяц;

- родителям (усыновителям) детей – инвалидов. Если оба родителя (усыновителя) являются работниками Организации, выплата производится одному из них;

д) выплату единовременной материальной помощи неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации или иного предприятия энергосистемы, являющимся участниками Великой Отечественной войны (далее ВОВ), тружениками тыла в годы ВОВ, узниками фашизма в связи с празднованием Дня победы, в размере 1,5 ММТС.

6.1.5. Добровольное медицинское страхование работников;

6.1.6. Негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения.

6.1.7. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.8. Выплату единовременной материальной помощи при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней в размере 1 ММТС. Выплата по данному основанию производится один раз за один рабочий год.

6.2. В целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников первичные организации ВЭП проводят разъяснительную работу среди работников о порядке и условиях реализации работниками прав, предусмотренных Федеральным законом от 30.04.2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

Организация содействует в реализации прав работников на добровольное вступление в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в соответствии с настоящим пунктом.

6.3. Организация, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами Организации:

6.3.1. выплату единовременного вознаграждения Работникам в связи с юбилейными датами Работников (50, 55 и 60 лет со дня рождения) в зависимости от стажа работы в Организации и других предприятиях энергосистемы в размере:

от 5 до 15 лет – 0,5 тарифных ставки/должностных оклада;

от 15 до 25 лет – 0,8 тарифных ставки/должностных оклада;

от 25 лет и выше – 1 тарифная ставка/должностной оклад

6.3.2. Выплату единовременного поощрения к праздничным датам:

а) женщинам, работающим в Организации, к Международному женскому дню 8 марта;

б) мужчинам, работающим в Организации, ко дню защитника Отечества 23 февраля;

в) неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из Организации или иного предприятия энергосистемы ко дню пожилого человека;

г) работникам к профессиональному празднику Дню энергетика 22 декабря.

6.3.3. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий, в соответствии с перечнем и на условиях, определенных локальным нормативным актом Организации;

6.3.4. Детям Работников Организации в возрасте до 17 лет предоставляются подарки к Новому году;

6.3.5. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации (утрата жилья и имущества в результате стихийных бедствий, пожаров, несчастных случаев, кражи, тяжелое заболевание и другие обстоятельства);

6.3.6. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования;

6.3.7. Доплату Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1 года, в размере 0,5 ММТС каждый месяц.

6.3.8. Частичную компенсацию расходов на приобретение путевок детям в возрасте от 7 до 16 лет в оздоровительные лагеря, санатории и профилактории, расположенные на территории РФ и стран СНГ, в размере 2 ММТС, действующей на момент приобретения путевки, один раз в год на каждого ребенка.

7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Организации.

7.1. Организация и Профсоюз:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением Договора;

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации Договора, а также рассмотрения вопросов о возможностях внесения в него изменений, дополнений и подготовки проектов последующих коллективных договоров;

7.1.3. Принимают меры по предупреждению возникновения в Организации коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров с учетом приоритетного использования возможностей двухсторонних переговоров, в т.ч. в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации;

7.1.4. Вправе проводить производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства. Виды данных мероприятий, а также условия и порядок их проведения, устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом Организации;

7.1.5. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в Договор, а также проводить взаимные консультации по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

7.2. Организация:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения Договора;

7.2.2. Создает условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации к повышению производительности труда;

7.2.3. Поощряет лучших Работников, имеющих высокие показатели качества работы и вносящих существенный вклад в развитие Организации;

7.2.4. Предусматривает выделение средств в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы и не менее 0,15 процента фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с представителем Работников. Данные средства полностью или частично могут быть перечислены на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

7.2.5. Соблюдает права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации, ОТС и Договором. Безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованное помещение необходимое для деятельности профсоюзной организации, оргтехнику, средства связи, нормативные правовые документы, по необходимости предоставляет помещение для проведения собраний;

7.2.6. Не вмешивается в деятельность Профсоюза, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;

7.2.7. Предоставляет Полномочному представителю Работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима допуска к информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной;

7.2.8. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Порядок и условия предоставления свободного времени, а также конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются локальным нормативным актом Организации;

7.2.9. Обеспечивает по личному письменному заявлению Работника бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы данного Работника (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации, указанной в заявлении;

7.2.10. Распространяет 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;

7.2.11. Участвует в развитии системы социального партнерства в отрасли путем предоставления отчетной информации об исполнении ОТС, а также иной информации о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организации (по запросам полномочного представителя интересов работодателей на уровне отрасли электроэнергетики);

7.2.12. В течение 7 дней после подписания Договора принимает локальный нормативный акт Организации, в котором определяет лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Организации;

7.2.13. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные Договором.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обязуется соблюдать положения Договора и обеспечивать их соблюдение членами профессионального союза, работающими в Организации;

7.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Организации, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников;

7.3.3. Содействует адаптации Работников к работе в условиях реформирования электроэнергетики, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации Организации;

7.3.4. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Организации, а также предпринимает усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди Работников;

7.3.5. Не разглашает и принимает меры к охране персональных данных Работников, информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Организации. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны Полномочный представитель Работников несет ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

7.3.6. По мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода, предоставляет Организации информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности и персональном составе членов профессионального союза, работающих в Организации, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

7.3.7. Оказывает Организации содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Организации, включая отчетную информацию об исполнении ОТС;

7.3.8. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации;

7.3.9. Содействует выполнению Работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости Работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний (диспансеризации, прививки и др.);

7.3.10. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации;

7.3.11. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиене труда;

7.3.12. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства;

7.3.13. Предоставляет Организации обоснованные предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий; при получении средств, в соответствии с пунктом 7.2.4. Договора, предоставляет Организации отчет об их расходовании;

7.3.14. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров в Организации – своевременно информирует об этом Организацию;

7.3.15. Не организует и не участвует в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекает в них Работников. При наличии оснований для объявления забастовки – заблаговременно информирует об этом Организацию;

7.3.16. В период действия режима высоких рисков обеспечивает реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством РФ;

7.3.17. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные Договором.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения Договора;

7.4.2. Полно, качественно, своевременно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

7.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации;

7.4.4. Бережно относиться к имуществу Организации (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации) и Работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности;

7.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество;

7.4.6. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Организации, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину;

7.4.7. Содействовать обеспечению надежности функционирования Организации, в аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий;

7.4.8. Сохранять лояльность по отношению к Организации, стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Организации;

7.4.9. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;

7.4.10. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов, рационально использовать свое рабочее время;

7.4.11. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Незамедлительно сообщать руководству Организации (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Организации (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации);

7.4.12. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду;

7.4.13. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Организации с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности; при соблюдении Организацией положений ОТС, Договора, действующего законодательства РФ – не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них других Работников;

7.4.14. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами Организации, Договором, ОТС и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

8. Заключительные положения.

8.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Организация направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

8.2. В течение 15 дней с момента уведомительной регистрации Договора в соответствующем органе по труду Организация совместно с Профсоюзом обеспечивают информирование Работников о содержании заключенного Договора.

8.3. В период действия Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Организации в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.4. Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

8.5. Во всех вопросах, не урегулированных настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.