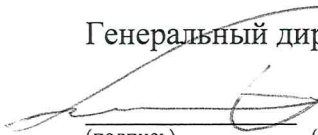


Работодатель:
Акционерное общество «Омские
Распределительные тепловые сети»

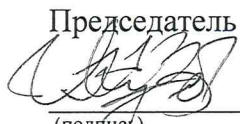
Первичная профсоюзная организация
Акционерного общества «Омские
распределительные тепловые сети»

Генеральный директор


В.З. Дмитриев
(инициалы, фамилия)
«03» ноября 2015 г.



Председатель


И.В. Куземченко
(инициалы, фамилия)
«03» ноября 2015 г.



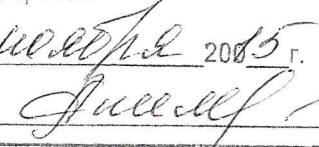
Коллективный договор Акционерного общества «Омские распределительные тепловые сети» на 2015-2016 г. г.

Настоящий Коллективный договор не противоречит законодательству
Российской Федерации.

Принят на конференции трудовых коллективов 03 ноября 2015 г., протокол № 1

Отдел Центрального административного округа
Управления Министерства труда и социального
развития Омской области по городу Омску

Коллективный договор
зарегистрирован
«06» ноября 2015 г. № 256

Подпись 

Отметка об уведомлении регистрации органа по труду

г. Омск, 2015 г.

- Изложить Коллективный договор Акционерного общества «Омские распределительные тепловые сети» на 2015-2016 год в редакции согласно Приложению 1.

Приложение 1

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.

Если в настоящем Коллективном договоре и приложениях к нему не предусмотрено иное, то нижеприведенные термины определяются следующим образом:

Термин/Сокращение	Определение термина
Общество	Акционерное общество «Омские распределительные тепловые сети» (АО «Омск РТС»)
Работодатель	Генеральный директор АО «Омск РТС»
Работник	Физическое лицо, работающее по трудовому договору в должности согласно штатному расписанию. Общие права и обязанности работников установлены трудовым законодательством
Временный работник	Работник, принятый на работу по срочному трудовому договору, при условии, что трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии с ТК РФ
Профсоюзная организация/ Профсоюз/ ППО	Первичная профсоюзная организация АО «Омск РТС»
Представитель Работников	Орган, уполномоченный законодательству РФ, на ведение коллективных переговоров, подписание коллективного договора от имени трудового коллектива, внесение изменений и дополнений в договор, иные действия в рамках трудового законодательства РФ
Коллективный договор /Договор /КД	Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем - Акционерным обществом «Омские распределительные тепловые сети» в лице генерального директора АО «Омск РТС» и работниками в лице первичной профсоюзной организации АО «Омск РТС»
Комиссия по внесению изменений и дополнения в КД	Комиссия – собрание полномочных представителей работников и работодателя, уполномоченное на внесение изменений и дополнений в Коллективный договор
Стороны	Работники в лице Профсоюза с одной стороны, и Работодатель, с другой стороны, в лице генерального

	директора Общества
ТК РФ	Трудовой Кодекс Российской Федерации
ММТС	Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала, работающего в организациях электроэнергетики, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем. Размер ММТС определяется с учетом писем Всероссийского «Электропрофсоюза»
Должностной оклад	Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Размер минимального должностного оклада рабочего первого разряда Общества не может быть меньше размера ММТС рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала, работающего в Обществе, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем
ОТС	Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации
ПВТР	Правила внутреннего трудового распорядка, принятые в АО «Омск РТС». Локально-нормативный акт Общества, регулирующий вопросы организации труда в АО «Омск РТС», режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, дисциплины труда и т.п.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящий Коллективный договор заключен в Акционерном обществе «Омские распределительные тепловые сети» на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации между Работодателем – АО «Омск РТС» и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице их представителей.

2.1.1. Работодатель – генеральный директор Акционерного общества «Омские распределительные тепловые сети», действующий на основании Устава.

2.1.2. Представитель Работников – первичная профсоюзная организация Акционерного общества «Омские распределительные тепловые сети».

2.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства Общества, а именно: Работодателя и Работников.

3. ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Усиление социальной ответственности сторон социального партнерства за результаты производственно-экономической деятельности Общества.

3.2. Согласование интересов сторон социального партнерства Общества при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений.

3.3. Развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Общества.

3.4. Обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы, обеспечение роста уровня мотивации Работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.

3.6. Развитие инициативы и соревнования среди Работников.

3.7. Соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

3.8. Обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей, неработающих пенсионеров.

3.9. Согласование интересов сторон социального партнерства Общества при регулировании тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность).

4. ПРИНЦИПЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

4.2. Нормы настоящего Договора распространяются на всех Работников Общества и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Общества.

4.3. Настоящий Договор вступает в силу с даты подписания, распространяет свое действие на отношения, возникшие с «01» декабря 2015 года, и действует по «31» декабря 2016 года включительно.

4.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

4.5. Профсоюзная организация или Представитель Работников при проведении коллективных переговоров представляет интересы Работников Общества. При реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами

профсоюза, но уполномочивших Профсоюзную организацию выступать от их имени.

4.6. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Общества, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором. В случае если какое-либо положение настоящего коллективного договора ухудшает положение Работников по сравнению с действующим законодательством РФ или ОТС, либо иным образом противоречит действующему законодательству РФ, ОТС, такое положение является недействительным и не подлежит применению. При этом действуют положения ОТС и нормативные положения законодательства.

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

4.8. Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством и ОТС, обеспечиваются за счет средств Работодателя с учетом финансово-экономического положения Работодателя и наличия утвержденных источников финансирования в бизнес-плане Общества.

4.9. При реорганизации Общества нормы настоящего Договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам Общества гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим трудовым законодательством.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества. ПВТР являются локальным нормативным актом Общества, принимаются и изменяются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 8 часов в день и не может превышать 40 часов в неделю, за исключением категорий Работников, работающих на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме. Доплаты за работу в ночную смену в условиях непрерывного производства устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего коллективного договора. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление Работодателем неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели предоставляется также лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве. Порядок и условия реализации данного права определяются Работодателем и устанавливаются в ПВТР Общества. Продолжительность неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в каждом конкретном случае определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.4. Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, производится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является квартал. Оплата труда персонала с суммированным учетом рабочего времени производится в соответствии с Методикой оплаты труда персонала с суммированным учетом рабочего времени, действующей в Обществе.

5.5. Время для приемки смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается продолжительностью 30 минут.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, независимо от продолжительности рабочей недели.

5.7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается локальным нормативным актом, действующим в Обществе. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для Работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника. При получении письменного заявления Работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, Работодатель принимает соответствующее решение и сообщает о нем Работнику в 14-тидневный срок.

5.8. При составлении графика отпусков право на предоставление отпуска в любое время года имеют:

- Работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (п. 5 ст. 14 указанного Закона);
- Герои СССР, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (п. 3 Постановления ЦК КПСС и Совмина СССР от 22.01.1981 N 235 "О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей");
- одинокие мужчины, воспитывающие двух и более детей в возрасте до 12 лет (Распоряжение Совмина СССР N 2275р);
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 23 Закона РФ от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов");
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (п. 15 ст. 2 Федерального закона от

10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

- супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- супруги в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- Работники, работающие в Обществе по совместительству, при условии предоставления ими документов с основного места работы о предоставлении им очередного отпуска в указанный период (ст. 286 ТК РФ).

5.9. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.9.1. Отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которые предоставляются в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

5.9.2. Отпуска за многосменный режим работы предоставляются Работникам в размере один календарный день за каждые два отработанных года, но не более двух календарных дней при каждом следующем предоставлении в соответствии с локальным нормативным актом, действующем в Обществе. В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за многосменный режим работы, включаются лишь те годы, в которые Работник был занят на работе в многосменном режиме не менее 50% годового фонда рабочего времени. Расчет конкретной продолжительности дополнительного отпуска за многосменный режим работы производится в соответствии с Порядком расчета дополнительного оплачиваемого отпуска за многосменный режим работы, действующем в Обществе.

5.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.11. Конкретная продолжительность и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяется Работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Данный Перечень является приложениями к ПВТР. В случае, если в Обществе не проведена обязательная (просрочена очередная) аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс-оценки (без инструментальных замеров вредных факторов), дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с вышеуказанным Списком в полном объеме.

5.12. Работники Общества, работавшие на территории, подвергшейся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, имеют право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в порядке, устанавливаемом согласно действующему законодательству РФ.

5.13. Дополнительный оплачиваемый отпуск (учебный) Работнику предоставляется при получении образования в соответствии с трудовым законодательством РФ. Учебный отпуск предоставляется только после предъявления Работником справки-вызова учебного заведения. Форма справки-вызова установлена Приказом Министерства образования РФ от 19 декабря 2013 г. N 1368.

5.14. Дополнительный отпуск (учебный) с сохранением среднего заработка предоставляется в том случае, если учебное заведение имеет государственную аккредитацию, а Работник обучается в нем успешно по заочной или очно - заочной (вечерней) форме.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня. Перечень должностей Работников Общества с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителя Работников.

5.16. Работодатель предоставляет Работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.16.1. одному из родителей либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей – учащихся младших классов (1 – 4 класс) в День знаний (1 сентября) – один календарный день, в случае, если 1 сентября выпадает на рабочий день (в случае, если 1 сентября приходится на воскресенье – в следующий за ним рабочий день);

5.16.2. отцу в случае рождения ребенка – один календарный день;

5.16.3. в случае свадьбы Работника (первый брак) – три календарных дня;

5.16.4. в случае свадьбы детей Работника – один календарный день;

5.16.5. в случае смерти супруга (супруги) Работника, членов его семьи (детей, родителей, опекуна, попечителя, родных братьев и сестер) – три календарных дня.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов 5.16.2. и 5.16.5), должно быть подано Работником не позднее, чем за четырнадцать календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска. Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми. В случае, если предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, последний продлению не подлежит.

Отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, предоставляются работнику, если дни соответствующих событий являются рабочими для данного работника.

5.17. Работники Общества имеют право на учебный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.18. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

а) со свадьбой детей – три календарных дня;

- б) с переездом на новое место жительства – три календарных дня;
- в) со свадьбой самого Работника – три календарных дня;
- г) со смертью родственников и близких – два календарных дня;
- д) с рождением ребенка – два календарных дня.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «г» и «д»), должно быть подано Работником не позднее, чем за 14 календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

5.19. Профессиональный праздник «День энергетика» ежегодно отмечается 22 декабря. В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнерства Общества заблаговременно разрабатывают предложения по перечню мероприятий, которые могут быть проведены в рамках празднования профессионального праздника (концерты, конкурсы и иные мероприятия). Данные мероприятия организуются и проводятся сторонами социального партнерства и финансируются Работодателем и представителем Работников на согласованных условиях.

5.20. Гарантии Работникам, связанные с направлением в служебные командировки, другие служебные поездки, устанавливаются локальным нормативным актом Общества.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В целях координации действий по вопросам оплаты труда Общество применяет ОТС, а также Корпоративные стандарты управляющей компании ПАО «ИНТЕР ПАО ЕЭС».

6.2. Размер минимального должностного оклада в Обществе определяется с учетом размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала, работающего в организациях электроэнергетики, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем. Размер должностного оклада определяется с учетом данных писем Всероссийского «Электропрофсоюза» и анализа рынка труда.

6.3. Работодатель обеспечивает размер заработной платы работников не ниже установленного прожиточного минимума для трудоспособного населения в регионе нахождения подразделений Общества.

6.4. При регулировании вопросов в сфере оплаты труда Работодатель обеспечивает зависимость оплаты труда работников от роста эффективности производства, результатов труда Работников, учитывает индекс потребительских цен в Российской Федерации, а также состояние регионального рынка труда. Работодатель организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведение до каждого Работника информации о применяемых условиях оплаты труда.

6.5. Индексация заработной платы работников Общества производится один раз в год и утверждается приказом Генерального директора не позднее 01 июля включительно текущего года в соответствии со ст. 134 ТК РФ. Размер индексации заработной платы определяется как разница между стоимостью потребительской корзины за текущий и предыдущий год.

6.5.1. В зависимости от финансового и экономического состояния Общества, а также социальных, экономических и производственных факторов Работодатель вправе установить в Обществе размер минимального должностного оклада рабочего первого разряда в размере, превышающем величину, определенную с учетом писем Всероссийского «Электропрофсоюза»

6.5.2. В целях установления должностного оклада рабочего первого разряда Общества в размере, превышающем ММТС, Работодатель и Представитель Работников осуществляют пересмотр системы оплаты труда Общества, в том числе за счет:

а) изменения Положения об оплате и стимулировании труда, обеспечивая увеличение постоянной части заработной платы за счет сокращения переменной ее части;

б) реализации программы управления издержками;

в) ликвидации неэффективных рабочих мест и других ресурсов.

6.6. Общество обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и с учетом Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.7. Система оплаты и стимулирования труда работников Общества закреплена в локальных нормативных актах Общества, которые принимаются Работодателем в соответствии с требованиями законодательства РФ и содержат следующие виды выплат:

- оплату труда по должностным окладам;
- доплаты и надбавки (в т.ч. индивидуальная стимулирующая надбавка);
- премирование работников;
- материальную помощь;
- компенсационные выплаты.

6.8. Заработная плата в Обществе выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

6.9. Если день выплаты заработной платы приходится на выходной или нерабочий (праздничный) день, то заработная плата выплачивается в последний рабочий день перед выходным или нерабочим (праздничным) днем.

6.10. Привлечение Работников к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится согласно ТК РФ. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

6.11. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях указанных в Трудовом кодексе РФ.

6.12. Фонд оплаты труда формируется за счет средств на оплату труда, утвержденных органом исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов. Работодатель устанавливает систему оплаты труда, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий, количества и качества затрачиваемого труда и закрепляет в локальном нормативном акте. Средства, направляемые на формирование фонда заработной платы, относимого на себестоимость продукции, рассчитываются исходя из фактической численности промышленно-производственного персонала (но не выше нормативной) с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты. Величина окладного и премиального фондов, доплат и надбавок направляемых на формирование фонда заработной платы, зависит от грейдов должностей, определяемых на основе дифференцирующих факторов, и характеризующих ценность группы должностей для Общества. Для каждого грейда определяется должностной оклад, диапазон значений индивидуальной стимулирующей надбавки и процент премии. Величины данных элементов закрепляются трудовым договором и локальными нормативными актами Общества и могут быть увеличены на основе исследования рынка труда по аналогичным должностям в сопоставимых российских и зарубежных организациях, действующих в регионах присутствия Общества. При определении фонда заработной платы, учитываемого в тарифах на электрическую и тепловую энергию, его размер не может быть ниже предусмотренного настоящим Договором.

6.13. Работникам, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается время, затраченное на приемку смены (30 мин.).

6.14. Оплата простоев не по вине Работника производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада).

6.15. Заработная плата Работнику перечисляется на счет в банке, определяемом Работодателем. Работодатель имеет право по собственной инициативе изменить банк. Затраты, связанные с обеспечением выдачи заработной платы (открытие счета в банке, приобретение кредитных карточек, обслуживание, продление срока действия), несет Работодатель. Затраты на восстановление кредитной карточки при утрате, порче по вине Работника, несет работник.

6.16. В рамках обеспечения основных отраслевых гарантий по оплате труда, а также повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Работодатель гарантирует выполнение следующего условия: минимальный средний размер постоянной части оплаты труда Работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем, не может быть меньше 6464 руб. в месяц (по состоянию на 01.01.2014).

К постоянной части заработной платы относятся:

- заработная плата по должностным окладам;
- доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, за приемку смены, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни;

- доплаты за работу со сведениями, составляющими секретность и другие виды доплат согласно ТК РФ;
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков, материальная помощь, включая дополнительные суммы к отпуску;
- прочие виды оплаты труда, определенные в Обществе, которые не могут быть изменены Работодателем в одностороннем порядке.

К переменной части заработной платы относятся: индивидуальная стимулирующая надбавка, премии за счет всех источников.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Работодатель в целях реализации социальной политики Общества обеспечивает предоставление Работникам дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, полный перечень которых и условия их предоставления закреплены в Методике реализации социальных программ АО «Омск РТС», утвержденной локальным нормативным актом Общества.

7.2. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих дополнительных льгот, гарантий и компенсаций:

7.2.1. Выплату единовременного пособия, сверх сумм возмещения вреда, установленных законодательством в случаях:

а) гибели работников на производстве на каждого его иждивенца в размере не менее годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профессионального заболевания в размерах:

- инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности – 75 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности – 50 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности – 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;

В случае, если жизнь и здоровье работника были застрахованы по договору добровольного страхования, выплаты страховой компании засчитываются в составе средств единовременной материальной помощи в соответствии с пп. «а» и «б» настоящего пункта. Вопрос увязки факта произведения выплат, предусмотренных настоящим пунктом, с нахождением работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения разрешается в договоре со страховой компанией.

7.2.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя пожизненно, детям погибшего на производстве Работника в размере двух ММТС до достижения ими совершеннолетия, а также детям, обучающимся

по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, в размере двух ММТС до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет.

7.2.3. Частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших Работников в размере 18000 руб.

б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) в размере 5400 руб.

в) связанных с погребением пенсионеров Общества от общего заболевания или несчастного случая в быту, членам семьи умершего, в размере 18000 руб.

7.2.4. Добровольное медицинское страхование Работников, которое осуществляется в соответствии с положением об обеспечении страховой защиты Общества, принятым в Обществе.

7.2.5. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при увольнении Работника из Общества по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (при условии, что до установления трудовой пенсии работник состоял в трудовых отношениях с Обществом, а также подразделением вошедшим в состав Общества не менее 10 лет), в размере одного должностного оклада на момент увольнения;

б) при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка в размере - 5040 руб. В случае рождения / усыновления/ удочерения 2-х и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка. В случае, если оба родителя являются работниками Организации, материальная помощь по данному основанию предоставляется каждому родителю. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления работодателю свидетельства о рождении ребенка не позднее 3-х месяцев с момента рождения ребенка;

в) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - 4320 руб. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о регистрации брака, при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение 3-х месяцев с момента регистрации брака;

г) при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере ММТС на начало календарного года (выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год).

7.3. Оценив финансовые возможности, Работодатель принимает на себя обязательства по предоставлению следующих льгот, гарантий и компенсаций:

7.3.1. Компенсацию подтвержденных расходов Работников:

а) частичную, на содержание в детских дошкольных учреждениях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 4500 руб. в месяц, в размере 400 рублей в месяц;

б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 4500 руб. в месяц, в размере 100% стоимости путевки, но не более 12000 рублей;

- в) на приобретение путевок для детей – инвалидов в детские оздоровительные лагеря, в размере 100 % от стоимости путевки, но не более 12000 рублей;
- г) частичную, на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в возрасте до 7 лет, в размере 400 рублей на каждого ребенка ежемесячно.
- 7.3.2. Выплату материальной помощи при увольнении Работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию в размере ММТС.
- 7.3.3. Выплату материальной помощи при возобновлении трудовых отношений после прохождения срочной военной службы в Вооруженных силах РФ по призыву в случае возобновления трудовых отношений в течение 3 месяцев после окончания службы в размере ММТС.
- 7.4. Работникам Общества предоставляется право на льготу по оплате за электроэнергию и тепловую энергию в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным в Обществе.
- 7.5. Работодатель и представитель Работников предусматривает выделение средств на приобретение подарков детям Работников на Новогодние праздники и проведение мероприятий в честь празднования Дня знаний 1 сентября на согласованных условиях.
- 7.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на расчетные счета первичных профсоюзных организаций Общества финансовые средства в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, организацию культурно-просветительной и физкультурной работы.
- 7.7. Работодатель обеспечивает Негосударственное пенсионное обеспечение Работников Общества в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Обществе.

8. ОХРАНА ТРУДА.

8.1. Работодатель обязуется обеспечить создание здоровых и безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда на каждом рабочем месте и объекте работ, включая бесплатное предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

8.2. При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены администрацией Общества с характеристикой своего рабочего места по условиям труда и установленными компенсационными выплатами и льготами.

8.3. Работодатель обязан своевременно информировать Работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.

8.4. Работодатель обеспечивает периодическое проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях с последующей сертификацией организации работ по охране труда, а при превышении предельно допустимых

нормативов вредных и (или) опасных условий труда – проведение соответствующих мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.5. Работодатель сохраняет за Работником место работы, должность и средний заработок на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.

8.6. 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 непосредственному руководителю о своем отказе.

8.7. Запрещается привлечение или допуск Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая, по заключению медицинских органов, противопоказана им по состоянию здоровья.

8.8. Работники в соответствии с установленным порядком проходят медицинские осмотры (обследования): при поступлении на работу – обязательные предварительные, в течение трудовой деятельности – периодические; внеочередные – по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ. При осуществлении деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, а также работе в условиях повышенной опасности, Работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, для оперативного персонала прохождение психофизиологического освидетельствования устанавливается один раз в два года, и является неотъемлемой составной частью обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, проводимых в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н.

8.9. За время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров (обследований) Работники извещаются заранее.

8.10. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются до устранения обстоятельств, вызвавших отстранение от работы или недопущение к работе. Если обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не пройдены не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8.11. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, полученными при работе в Обществе, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки за счет Работодателя.

8.12. Председатель профсоюзного комитета или иное уполномоченное лицо от имени ППО или по охране труда, уполномоченные по охране труда структурных подразделений имеют право посещать контролируемые объекты, проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах (своих подразделений), давать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений по охране труда.

8.13. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Общества для выполнения своих обязанностей предоставляется 5 часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

8.14. Уполномоченный по охране труда предоставляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих производственных обязанностей.

8.15. Работодатель обеспечивает обязательное страхование Работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.16. В целях выполнения требований санитарно-бытового обслуживания Работников производится обеспечение специальными установками питьевого водоснабжения.

8.17. Работодатель обязуется обеспечивать Работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, на основании типовых отраслевых норм и карт аттестации рабочих мест. Перечень профессий и должностей Работников филиалов, которые должны обеспечиваться специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (затраты в смете расходования прибыли) определен в приложениях к ПВТР.

8.18. Обеспечение Работников филиалов смывающими и обезвреживающими средствами производится в соответствии с Перечнем категорий и профессий персонала, дающих право на получение бесплатного мыла и Перечнем профессий и должностей Работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами (приложения к ПВТР).

8.19. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей филиалов Работникам которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложения к ПВТР).

8.20. Установить следующий порядок бесплатной выдачи молока персоналу Общества:

молоко (талоны на молоко) выдавать работникам, в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных «Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 16.02.2009 г. № 45н;

наличие на рабочем месте производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока, должно подтверждаться картой аттестации рабочего места по условиям труда либо другой специализированной организацией;

норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от её продолжительности. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее, чем половины рабочей смены.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока 2,5% жирности по данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстат). Компенсационная выплата должна производиться ежемесячно в размере, соответствующем сложившейся за отчетный месяц цене пастеризованного молока жирностью не менее 2,5% (по данным Росстата) в регионе.

8.21. Работодатель организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения в области пожарной безопасности, проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

8.22. Перечень профессий и должностей работников Общества, которые должны обеспечиваться специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты должны пересматриваться по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в течение срока не более трех месяцев после проведения аттестации.

8.23. В области пожарной безопасности работодатель обязуется:

8.23.1. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

8.23.2. разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

8.23.3. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

8.23.4. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

8.23.5. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

8.23.6. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

8.23.7. содействовать деятельности добровольных пожарных формирований.

8.24. При наличии финансовых возможностей Работодатель обеспечивает периодические медицинские осмотры (обследования) Работникам профсоюзных организаций, проводимых в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г. № 302н не реже одного раза в два года.

9. ЗАНЯТОСТЬ

9.1. Работодатель при участии первичных профсоюзных организаций проводит политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Общества (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых Работников.

9.2. Работодатель обеспечивает:

- организацию и финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;
- поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда;
- сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;
- предоставление обучающимся без отрыва от производства Работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.3. Работодатель обеспечивает использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата Работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
- переподготовка кадров, их перемещение внутри Общества;
- установление Работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод на постоянную работу к другому Работодателю, перемещение Работников внутри Общества.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Общества в связи с сокращением штата или численности Работников, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях Общества.

9.5. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием при работе в Обществе, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

9.6. Представитель Работников посредством цеховых профсоюзных организаций АО «Омск РТС» обязуется:

9.6.1. Оказывать консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

- правами Работников в сфере труда и занятости, в т.ч. назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;
- порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного;
- действующими в регионе программами содействия занятости.

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

9.7. С целью обеспечения дополнительной материальной поддержки высвобождаемых Работников Общества Работодатель осуществляет компенсационные выплаты работникам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости), связанные с расторжением трудового договора по соглашению сторон, в соответствии с Положением, действующим в Обществе.

9.8. В случае реорганизации Общества применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная ч.5 ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем порядке:

работодатель уведомляет Работников о реорганизации и предлагает продолжить трудовые отношения;

Работник, желающий продолжить трудовые отношения, письменно заявляет о своем согласии на продолжение трудовых отношений и одновременно дает согласие на передачу трудовой книжки новому Работодателю;

в случае отказа от продолжения трудовых отношений Работнику разъясняются правовые последствия отказа, и повторно предлагается согласиться на продолжение трудовых отношений;

Работники, согласившиеся на продолжение трудовых отношений, продолжают трудовые отношения с реорганизованным Обществом с момента его государственной регистрации;

трудовые книжки Работников, выразивших согласие на продолжение трудовых отношений, передаются по акту от старого Работодателя к новому, который вносит в них необходимые записи в соответствии с установленным порядком.

9.9. Работодатель обязуется:

известить выборный орган первичной профсоюзной организации или о предстоящей реорганизации и предоставлять ему информацию о решении о реорганизации, принятом собранием, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о графике мероприятий по оформлению согласия Работников на продолжение трудовых отношений.

9.10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

разъяснять Работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования электроэнергетики или Общества;

содействовать принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных обществах.

9.11. При увольнении Работника Общества предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости) по сокращению штатов, если он после увольнения нигде не работал, по достижении пенсионного возраста считать последнего ушедшим на пенсию из Общества.

9.12. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до 4 часов в неделю.

9.13. Работодатель с участием первичных профсоюзных организаций предпринимает действия, направленные на предотвращение случаев массового увольнения Работников, которые могут быть только крайней и вынужденной мерой. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников Общества являются:

увольнение 70 и более человек в течение 30 календарных дней в одном регионе присутствия;

увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней в одном регионе присутствия;

увольнение 500 и более человек в течение 90 календарных дней в одном регионе присутствия.

9.14. Работодатель рассматривает возможность организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Обществе, проводит необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается в соответствующем локальном нормативном акте Общества.

9.15. Особенности урегулирования отношений с Работниками при расторжении трудовых договоров в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.

9.15.1. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с Работником, предупрежденным о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам Общества и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты:

а) увольняемым Работникам – в размере 4-кратного среднего месячного заработка;

б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, в размере 5-кратного среднего месячного заработка или по желанию Работника – 20% среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) работникам пенсионного возраста – в размере 5-кратного среднего месячного заработка;

г) увольняемым Работникам, имеющим двух и более иждивенцев, – в размере 5-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым Работникам, в семье которых нет других кормильцев, – в размере 5-кратного среднего месячного заработка;

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

9.15.2. По желанию Работника выплаты, предусмотренные данным пунктом настоящего коллективного договора, 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.

9.16. С целью закрепления молодых Работников и специалистов может осуществляться их поддержка в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Обществе.

10. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОБЩЕСТВА.

10.1. Работодатель и Профсоюзная организация

10.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора в форме отчёта перед общим собранием делегатов трудовых коллективов не реже одного раза в год.

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

10.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

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

10.1.5. При необходимости, для осуществления контроля состояния социально-трудовых отношений в Обществе, в период между коллективными переговорами вправе образовать Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе, действующую на основании положения, утвержденного Работодателем и Представителем Работников. В случае возникновения разногласий в рамках деятельности указанной Комиссии стороны Комиссии вправе обратиться в Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, действующую в соответствии с ОТС.

10.1.6. Принимают меры по предупреждению возникновения в Обществе коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения –

по конструктивному урегулированию данных споров с учетом приоритетного использования возможностей двухсторонних переговоров, в том числе в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе.

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

10.2. Работодатель:

10.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора.

10.2.2. Создает условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

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

10.2.4. Поощряет лучших Работников, имеющих высокие показатели качества работы и вносящих существенный вклад в развитие Общества. Проводит совместно с представителями Профсоюзной организации конкурсы, смотры в соответствии с Положением о Конкурсах АО «Омск РТС», утвержденным локальным нормативным актом Общества.

10.2.5. Предусматривает выделение средств в размере, определенном плановой сметой затрат по соглашению сторон, но не менее 0,3% фонда оплаты труда, для организации культурно-просветительной, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий, обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с ППО.

10.2.6. Данные средства могут быть перечислены на расчетный счет Профсоюзной организации либо непосредственно израсходованы по согласованию с ППО на указанные цели. Порядок организации и финансирования культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий устанавливается совместно с ППО Общества.

10.2.7. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзной организации или, установленные действующим законодательством, настоящим Договором.

10.2.8. В целях создания условий деятельности ППО Работодатель предоставляет в бесплатное пользование оборудованное помещение, средства связи, транспорт, организует ремонт и уборку помещения за счет собственных средств.

10.2.9. Не вмешивается в законную деятельность Профсоюзной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

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

10.2.11. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не

освобожденным от основной работы профсоюзным Работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка не менее 2 часов в месяц.

10.2.12. Обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет Профсоюзной организации.

10.2.13. В течение 15 рабочих дней после подписания Договора принимает локальный нормативный акт, в котором определяет лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя.

10.2.14. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

10.2.15. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором, Работодатель производит процедуру учета мнения выборного органа ППО в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

10.2.16. Работодатель 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. Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей Положения об оплате труда освобожденных профсоюзных работников, утвержденного в Обществе. Порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Общества. При этом Работодатель гарантирует выплату вознаграждения за период нахождения освобожденных профсоюзных работников в отпуске. Расчет вознаграждения производится в порядке, установленном для расчета среднего заработка для оплаты отпуска, исходя из сумм, начисленных за расчетный период. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются одновременно с выплатами Работникам Общества.

10.2.17. 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 Обществе (по запросам полномочного представителя интересов работодателей на уровне отрасли электроэнергетики).

10.3. Профсоюзная организация.

10.3.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение членами профсоюза, работающими в Обществе.

10.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

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

10.3.4. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Общества.

10.3.5. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне или персональным данным, которые были получены от Работодателя. В случае разглашения коммерческой тайны или персональных данных Профсоюзная организация несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

10.3.6. По мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных профсоюзных органов Организации, о численности и персональном составе членов профсоюза, о принятых решениях в сфере социального партнерства.

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

10.3.8. 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.).

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

10.3.10. Предоставляет консультации Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

10.3.11. Для составления предусмотренной пунктом 10.2.5. сметы предоставляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий до 15 декабря года, предшествующего планируемому; ежеквартально предоставляет Работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с пунктом 10.2.5 Договора, до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (по итогам 4 квартала – до 12 января).

10.3.12. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров в Обществе – своевременно информирует об этом Работодателя.

10.3.13. При соблюдении работодателями норм трудового законодательства, а также Коллективного договора обязуются не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников. При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем предпринимают шаги по конструктивному урегулированию трудовых споров на всех этапах их разрешения.

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

10.3.15. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества.

10.3.16. Обеспечивает совместно с Работодателем надлежащий уровень подготовки уполномоченных лиц по охране труда.

10.3.17. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

10.4. Работники обязуются:

10.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

10.4.2. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами.

10.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.

10.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (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.

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

10.4.6. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила.

10.4.7. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа.

10.4.8. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

10.4.9. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов, рационально использовать рабочее время.

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

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

10.4.12. Поддерживать общественный порядок на территории Общества;

10.4.13. Содействовать обеспечению надежности функционирования Общества, в аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий.

10.4.14. 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.

10.4.15. В случае соблюдения Работодателем норм действующего трудового законодательства, настоящего Договора воздерживаться от участия в забастовках.

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. В течение 7 (семи) календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в территориальный орган по труду.

11.2. В течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента уведомительной регистрации Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обеспечивают информирование Работников Общества о содержании заключенного Договора.

11.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Общества, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.


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

11.5. Внесение изменений и дополнений в Договор производится Комиссией, состоящей из представителей Работодателя и Работников. Состав Комиссии, нормы представительства, порядок работы Комиссии определяется по соглашению между Работодателем и Представителем работников. Порядок внесения изменений в Договор разрабатывается и утверждается указанной Комиссией.

В коллективном договоре

Пронумеровано и прошнуровано

25 листов.

От работодателя  В.З. Дмитриев

От работников  И.В. Куземченко

